

اثر الحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية

The impact of incentives in improving the performance of the internal auditor in the Jordanian Food Industry Sector

إعداد

أسامة إبراهيم سالم الأتيِم

اشراف

الدكتور نوفان حامد العليمات

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة كلية إدارة المال والأعمال

جامعة ال البيت

2017 م

نموذج التفويض

انا اسامة ابراهيم سالم الأتيم افوض جامعة ال البيت بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً والكترونياً للمكتبات، او المنظمات، او الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحات والدراسات العلمية عند طلبها .

الاسم : اسامة ابراهيم سالم الأتيم

التاريخ :

التوقيع: ....

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " اثر الحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية"

" وأجيزت بتاريخ:2017/5/10

إعداد

أسامة إبراهيم سالم الأتيِم

إشراف

الدكتور نوفان حامد العليمات

اعضاء لجنة المناقشة :		التوقيع :
د. نوفان حامد العليمات:	مشرفا ورئيسا	....
د. طارق عوده بني خالد:	عضوا	....
د. محمد ناصر حمدان:	عضوا	....
د. عطا الله احمد الحسبان:	عضوا خارجيا	....

نموذج إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها لطلبة الماجستير والدكتوراه

انا الطالب أسامة إبراهيم سالم الايتم الرقم الجامعي: 1420504005

التخصص: المحاسبة الكلية: إدارة المال والاعمال

اعلن انني قد التزمت بقوانين جامعة ال البيت وانظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصيا بإعداد رسالتي بعنوان:

اثر الحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والإطاريح العلمية. كما انني اعلن بأن رسالتي هذه غير منقولة او غير مستلة من رسائل او إطاريح او كتب او ابحاث او اي منشورات علمية تم نشرها او تخزينها في اي وسيلة اعلامية، وتأسيسا على ما تقدم فإنني اتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة ال البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون ان يكون لي اي حق في النظام أو الاعتراض او الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

توقيع الطالب:.. التاريخ: / /

الإهداء

إلى أمي التي زودتني بالحنان والمحبة ..
إلى أبي الذي لم يبخل علي يوماً بشيء ..

أقول لهم: أنتم وهبتموني الحياة والأمل والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة

وإلى زوجتي و إخوتي وأسرتي جميعاً

ثم إلى كل من علمني حرفاً وأصبح سنا برقه يضيء الطريق أمامي

الى من اعتز بسمائه وهوائه وترابه وطني الاردن الامن والامان عبر السنين

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمَّد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد...

فإني أشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضله، فله الحمد أولاً وآخراً.

ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مدوا لي يدَ المساعدة، خلال هذه الفترة، وفي مقدمتهم أستاذي المشرف على الرسالة الدكتور/ نوفان العليمات اولاً لتفضله بقبول الاشراف على رسالتي و ثانيا لانه لم يدَّخر جهداً في مساعدتي وكان يحثّني على البحث، ويرغِّبني فيه، ويقوّي عزيمتي عليه فله من الله الأجر ومني كل تقدير حفظه الله ومتّعه بالصحة والعافية ونفع بعلمه .

ولا يسعني الا ان اتقدم بالشكر والتقدير الى هذا الصرح العلمي الشامخ جامعة ال البيت والى من فيها من اعضاء هيئة تدريسية، و إدارية لهم مني جل الاحترام والتقدير .

كما يطيب لي ان اتقدم بالشكر الجزيل الى الاساتذة الكرام اعضاء لجنة المناقشة، وقد زادني شرفاً قبولهم مناقشة هذه الرسالة، اسأل الله ان ينعم عليهم من فضله، وان يعلي درجاتهم في الدنيا والاخرة، وان يجزيهم عني خير الجزاء ان شاء الله .

قائمة المحتويات

الرقم	الموضوع	رقم الصفحة
•	العنوان	أ
•	التفويض	ب
•	قرار لجنة المناقشة	ج
•	إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها	د
•	الأهداء	ه
•	الشكر والتقدير	و
•	قائمة المحتويات	ز
•	قائمة الجداول	ي
•	قائمة الملاحق	ك
•	الملخص باللغة العربية	ل
•	الملخص باللغة الانجليزية	م
	الفصل الأول: الإطار العام	
1.1	تمهيد	2
2.1	مشكلة الدراسة	3
3.1	اسئلة الدراسة	3
4.1	أهداف الدراسة	4
5.1	اهمية الدراسة	4
6.1	فرضيات الدراسة	5
7.1	مصطلحات الدراسة والتعريفات الاجرائية	5
	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة	7
1.2	**المبحث الأول**	8
1.1.2	تمهيد	8
2.1.2	مفهوم التحفيز	8
3.1.2	التطور التاريخي	9
4.1.2	مراحل تصميم نظام الحوافز	10
5.1.2	اهمية الحوافز	12
6.1.2	أنواع الحوافز	12
7.1.2	أهداف نظام الحوافز	13
8.1.2	شروط نجاح نظام الحوافز	14

16	**المبحث الثاني**	2.2
17	تمهيد	1.2.2
17	مفهوم الأداء	2.2.2
18	عناصر الأداء	3.2.2
18	أنواع الأداء	4.2.2
19	معايير الأداء	5.2.2
20	العوامل المؤثرة في الأداء ومحدداته	6.2.2
22	**المبحث الثالث**	3.2
23	تمهيد	1.3.2
23	ظهور التدقيق والتطور التاريخي له	2.3.2
24	تعريف التدقيق الداخلي	3.3.2
25	اهمية التدقيق الداخلي	4.3.2
25	أهداف التدقيق الداخلي	5.3.2
28	أنواع التدقيق الداخلي	6.3.2
29	طبيعة ونطاق التدقيق الداخلي	7.3.2
30	الشروط الواجب توافرها لتحقيق نظام فعال للتدقيق الداخلي	8.3.2
31	مهام التدقيق الداخلي	9.3.2
33	معايير الممارسة المهنية للتدقيق الداخلي	10.3.2
34	استقلالية وموضوعية المدقق الداخلي	11.3.2
36	الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي	12.3.2
36	أداء المدقق الداخلي	13.3.2
39	لمحة عن قطاع الصناعات الغذائية الأردنية	14.3.2
40	**المبحث الرابع**	4.2
41	الدراسات باللغة العربية	1.4.2
48	الدراسات باللغة الانجليزية	2.4.2
51	موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة	3.4.2
52	ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة	4.4.2
53	**الفصل الثالث : منهجية الدراسة**	
54	تمهيد	1.3
54	منهج الدراسة	2.3
54	مجتمع وعينة الدراسة	3.3
55	أداة جمع البيانات والصدق والثبات	4.3

57	أساليب التحليل الاحصائي للبيانات	5.3
58	أساليب جمع البيانات	6.3
59	**الفصل الرابع : تحليل البيانات واختبار الفرضيات**	
60	تمهيد	1.4
60	خصائص افراد مجتمع الدراسة	2.4
64	نتائج الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة	3.4
68	اختبار الفرضيات	4.4
74	**الفصل الخامس : النتائج والتوصيات**	
75	تمهيد	1.5
75	النتائج	2.5
76	التوصيات	3.5
77	المراجع والمصادر	-

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	عدد الاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل	55
2	درجة مقياس ليكرت الخماسي	55
3	قيمة معامل الثبات لمتغيرات الدراسة	56
4	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	60
5	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	61
6	توزيع عينة الدراسة حسب التخصص الاكاديمي	61
7	توزيع عينة الدراسة حسب الشهادات المهنية	62
8	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	62
9	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	63
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الحوافز المادية في الشركات المساهمة العامة للأغذية والمشروبات	64
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الحوافز المعنوية في الشركات المساهمة العامة للأغذية والمشروبات	65
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تحسين أداء المدقق الداخلي في الشركات المساهمة العامة للأغذية والمشروبات	66
13	نتائج اختبار (VIF) والتباين المسموح به	68
14	نتائج اختبار (One Sample Kolmogorov – Smirnove Test) لتحليل التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع	69
15	نتائج تحليل التباين a (ANOVA) للتحقق من قوة ومعنوية نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد	70
16	ملخص لنموذج Model Summary تحليل الانحدار	70
17	معادلة الانحدار الخطي المتعدد المعيارية (Standardized) وغير المعيارية (Unstandardized)	71
18	تحليل التباين تبعا للمتغيرات الديموغرافية	73

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
1	الاستبانة	84
2	قائمة اسماء المحكمين	89
3	قائمة اسماء شركات قطاع الصناعات الغذائية الأردنية	90

قائمة الاختصارات

الاختصار	اصل الكلمة
IIA	Institute of Internal Auditors
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
CPA	Certified Public Accountant
JCPA	Jordan Association of Certified Public ccountants
CMA	Certified Management Accountant
CIA	Central Intelligence Agency
COSO	Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

الملخص

أثر الحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي قطاع الصناعات الغذائية الأردنية

اعداد

اسامة ابراهيم الاتيم

اشراف

الدكتور نوفان حامد العليمات

هدفت الدراسة الى تتبع أثر الحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية، والتعرف على مستوى الأداء لدى المدققين الداخليين في تلك الشركات، كما هدفت أيضا الى تحديد العلاقة بين الحوافز وتحسين الأداء لديهم، والكشف عن الفروق ذات الدلالات الاحصائية في استجابة افراد العينة حول اثر الحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

في ما يتعلق بجتمع الدراسة فقد تم اختيار العينة بطريقة المسح الشامل تكونت من المدققين الداخليين في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية والبالغ عددها (9) شركات، بموجب (36) استبانة، وتم استرداد (33) استبانة وقد اسبعدنا منها استبانتين غير صالحات للتحليل الاحصائي، استخدم الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وتمت الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

حيث اشارت ابرز نتائج الدراسة الى وجود اثر ذو دلالة احصائية للحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية واشارت أيضا الى عدم وجود فروق ذات دلالات احصائية للحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الشهادات العلمية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

واوصت الدراسة في ضوء هذه النتائج بضرورة منح رواتب تتناسب مع احتياجات المدقق الداخلي الاساسية وتحثة على رفع كفاءة العمل لديه لما لذلك من اهمية في تقوية نظام الرقابة الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية، واوصت أيضا بضرورة الاعتراف بأهمية عمل المدقق الداخلي لحثه على عدم توفير أي جهد في العمل الموكل اليه.

Abstract

"The impact of incentives in improving the performance of the internal auditor in the Jordanian Food Industry Sector"

By

Osama Ibrahim Salem Al-ataim

Supervisor

Dr. Nofan Hamed Al-elmat

The purpose of the study is to monitor the effects of incentives in improving the performance of internal auditors in the Jordanian food industry sector, and to evaluate their performance in the companies they work for. It also aimed at determining the relationship between the incentives and the improvement in the performance. It was also able to detect the differences with statistic impact on the response of the sample regarding the impact of incentives in improving the performance of the internal auditor due to demographic variables. As for the study sample, they were selected in a comprehensive survey, consisting of (9) internal auditors working in the Jordanian food industry, included (36) questionnaires, and (33) responses were retrieved. The researcher used the descriptive analytical method to achieve the objectives of the study, and the program of statistical package for social sciences (SPSS) was used. The results of the study indicate a significant statistical effect of the incentives in improving the performance of the internal auditors in the Jordanian food industry sector. It also highlighted that there are no differences with statistical indicators of the incentives in improving the performance of the internal auditor due to the demographic variables (age, qualification, Job title, years of experience). Based on these results, the study recommended that the salaries of the internal auditors should suit the responsibilities and the role they play which is very important in strengthening the system of internal control in the Jordanian food industry, and it also highlighted the need to recognize the importance of the role of internal auditor to encourage them to do their best.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1تمهيد

2.1 مشكلة الدراسة

3.1 اسئلة الدراسة

4.1 أهداف الدراسة

5.1 اهمية الدراسة

6.1 فرضيات الدراسة

7.1 مصطلحات الدراسة والتعريفات الاجرائية

الفصل الأول

1.1 تمهيد :

شهدت بداية الألفية الثالثة اهتماما متزايداً بالرقابة الداخلية من قبل الشركات في الدول المتقدمة، وخاصة بعد الأزمات والانهيارات المالية التي تعرضت لها العديد من الشركات مثل انرون في الولايات المتحدة الأمريكية وشركة بارمالات الإيطالية وغيرها من الشركات إذ تبعت هذه الأزمات والانهيارات العديد من التساؤلات حول دور نظام الرقابة الداخلي في الحد من التعرض لمثل تلك الأزمات والانهيارات، إذ عزا العديد من المهتمين أسباب هذه الأزمات والإنهيارات الى الضعف في أنظمة الرقابة وعدم اعتماد الشركات بوظيفة التدقيق الداخلي وعدم اعطائه الأهمية كأداة تسعى لتفعيل النظم الرقابية وبالتالي تحقيق الجودة في الخدمات المقدمة (بكري، 2005: 89).

الامر الذي دفع العديد من الشركات بالإهتمام بالمدقق الداخلي اهتماماً كبيرا، بسبب دوره البارز الذي يقوم به في كشف الاخطاء ومنع حدوثها ما أمكن، وكذلك في تحديد مواطن الضعف والعمل على تصحيحها، مما يساعد على قيام نظام رقابة قوي، حيث يسعى المدراء والمسؤولون الى ان يصل المدقق الداخلي في انتاجيته الى اقصى كفاءة ممكنة ولتحقيق هذا الهدف تعمل هذه الإدارات على إستقطاب المدقق الجيد والمؤهل وإكسابه المهارات المطلوبة للقيام بعمله إلا أن المقدرة وحدها غير كافية لكي يعمل المدقق الداخلي بأقصى كفاءة ممكنة إذا لم يكن هنالك دافع يدفعه للعمل، حيث ان كفاءة المدقق تتوقف على عنصرين اساسيين هما المقدرة على العمل والرغبة فيه، وتتمثل المقدرة على العمل فيما يمتلكه المدقق من مهارات ومعارف وقدرات بالإضافة الى استعداده الشخصي والقدرات التي ينميها التعليم والتدريب، اما الرغبة في العمل فتتمثل في التحفيز الذي يدفع سلوكه في الإتجاه الذي يحقق أهداف الشركة، وتتمثل عملية التحفيز في العوامل والمؤثرات الخارجية التي تشجعه على زيادة أدائه (حمدان والساكت، 2011: 7).

حيث اشير الى اساليب التحفيز بأنها متعددة ومتنوعة إما ان تكون ايجابية او سلبية، ويمكن ان تكون على شكل تحفيز مادي او معنوي، اذ مرت اساليب التحفيز بمراحل متطورة وتبلورت بالصورة التي هي عليه الآن، فبدأت بالمرحلة التقليدية والتي تم التركيز فيها فقط على الحوافز المادية، ثم اعقبتها

المرحلة التي نادت بها مدرسة العلاقات الانسانية التي اهتمت بالحوافز المعنوية بجانب المادية، ثم جاءت المرحلة الحديثة التي تربط بين الحوافز المادية والمعنوية معاً (الدروبي، 2006).

وقد حظي الأداء أيضا الى أهمية مرموقة في العملية الإدارية، لإشارته الى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، او يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، حيث يشكل الأداء الوظيفي اهمية اساسية للشركات المتعددة من خلال الإستغلال الأمثل لقواها ومواردها البشرية، لتصبح الشركة قادرة على التطور والتعامل الجيد مع كل المتغيرات التي تطرأ خلال إنجاز الأعمال (السالم وصالح، 2002).

ومن هذا المنطلق تبلورت فكرة هذه الدراسة لدى الباحث، التي جاءت بعنوان أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية.

2.1 مشكلة الدراسة :

تتلخص مشكلة الدراسة في الاجابة على التساؤل : ما هي اثر الحوافز (المادية، المعنوية) في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية ؟

3.1 أسئلة الدراسة :

تسعى الدراسة عن الإجابة عن الأسئلة الآتية :

1. ما اثر الحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية ؟ وينبثق عنه الآتي :

أ. ما أثر استخدام الحوافز المادية في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية؟

ب. ما أثر استخدام الحوافز المعنوية في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية ؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابة افراد العينة حول اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين مستوى الأداء لدى المدقق الداخلي في شركات قطاع الصناعات الغذائية الأردنية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الشهادات العلمية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة) ؟

4.1 أهداف الدراسة :

تحاول الدراسة تحقيق الأهداف التالية :

1. تقصي أثر الحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية .

2. الكشف عن الفروق ذات الدلالات الإحصائية في استجابة افراد العينة حول أثر الحوافز في تحسين مستوى الأداء لدى المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية وفقا للمتغيرات الديمغرافية .

5.1 اهمية الدراسة :

يمكن استعراض اهمية الدراسة في الاتي :

ان الاهتمام المتزايد بموضوع الرقابة الداخلية، ترتب عليه زيادة الاهتمام بالمدقق الداخلي ورفع انتاجيته وكفاءته الى اقصى درجة ممكنة لانه هو حجر الاساس فيه.

ان الحوافز لها أثر كبير في توجيه سلوك الفرد، وتعتبر من اساسيات ضمان تحقيق الأهداف للوصول الى اعلى مستويات من الأداء.

وتكمن اهمية الدراسة من خلال ما يمكن ان تتوصل اليه من مدلولات حول تأثير الحوافز على أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية.

تعد هذه الدراسة من الجهود في مجال المحاسبة، والتي يؤدي الإعداد لها الى رفع كفاءة الأداء للمدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية.

6.1 فرضيات الدراسة :

تسعى الدراسة لتحقق من صحة الفرضيات الصفرية الاتية :

- الفرضية الرئيسية الأولى **(HOA)** : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة **($\alpha \leq 0.05$)** للحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية، وينبثق عنها الفرضيات الاتية:

1. الفرضية الفرعية الأولى **(HOA-1)**: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة **($\alpha \leq 0.05$)** للحوافز المادية في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية.

2. الفرضية الفرعية الثانية **(HOA-2)**: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة **($\alpha \leq 0.05$)** للحوافز المعنوية في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية.

- الفرضية الرئيسية الثانية **(HOB)**: لا توجد فروق ذات دلالات احصائية في اجابات مفردات عينة الدراسة حول اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء المدقق الداخلي عند مستوى الدلالة **($\alpha \leq 0.05$)** تعزى للعوامل الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الشهادات العلمية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

7.1 مصطلحات الدراسة والتعريفات الاجرائية :

التحفيز: العملية التي تعمل على اثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك او التصرف المطلوب عن طريق اشباع كافة احتياجاته الإنسانية (ابو شرخ،25:2010).

ويعرف اجرائياً :على انه مجموعة الاجراءات التي يقوم بها قطاع الصناعات الغذائية الأردنية لتحسين الأداء لدى المدققين الداخليين، وتشمل اجراءات التحفيز المادية، والمعنوية، والاجتماعية.

ويعرف الأداء: بأنه مجموعة المخرجات والأهداف التي تسعى الشركات الى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، فهو مفهوم يربط بين اوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى الى تحقيقها الشركات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون داخل تلك الشركات (العطية، 2003).

ويعرف الأداء اجرائيا على انه السلوك الذي يقوم به المدققون الداخليون في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية والذي يسهم في تنفيذ الاعمال ويشمل مقدرة المدقق الداخلي على تحميل مسؤولية العمل، ومرونة المدقق الداخلي اثناء تأدية عمله، والتجديد والابتكار في العمل، والمهارات الفنية والمهنية لديه اثناء عمله، ومقدرته على انجاز اعماله دون الوقوع بأخطاء.

ويعرف المدقق الداخلي بأنه شخص مستقل ومحايد يقوم بعملية فحص المعلومات او البيانات المالية لأي شركة بغض النظر عن هدفها وحجمها وشكلها القانوني لعمل تقييم موضوعي للأدلة المتعلقة بالإقرارات الاقتصادية والاحداث لتحديد درجة العلاقة بين هذه الاقرارات ومقياس معين وايصال النتائج الى المستفيدين. (نظمي والعزب، 2012: 12).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: الحوافز

1.1.2 تمهيد

2.1.2 مفهوم الحوافز

3.1.2 التطور التاريخي للحوافز

4.1.2 مراحل تصميم نظام الحوافز

5.1.2 اهمية الحوافز

6.1.2 أنواع الحوافز

7.1.2 أهداف نظام الحوافز

8.1.2 شروط نجاح نظام الحوافز

المبحث الأول: الحوافز

يتناول البحث في هذا الفصل الإطار النظري للدراسة، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، حيث يتكون الإطار النظري من موضوعي التحفيز وأداء المدقق الداخلي، الذين يمثلان متغيري الدراسة وذلك على النحو التالي :

1.2 الحوافز:

1.1.2 تمهيد:

ان موضوع الحوافز حظي باهتمام الكثير من الباحثين وعلماء الإدارة وعلم النفس، ويأتي ذلك من الآثار الواضحة للحوافز وما تشكله من اهمية كبيرة في تحسين أداء العاملين، حيث يؤدي اختيار الحوافز الملائمة بنوعيها المادي والمعنوي، الى تشجيع العاملين بالقيام بما وكلوا فيه على احسن وجه وعلى مستوى عال من الكفاءة، لذا فإن معظم الشركات تحرص على وضع اسس خاصة وقواعد ثابتة للحوافز وبكيفية استخدامها وتوزيعها بما يحقق الأهداف المرجوة منها على المستوى القريب والبعيد (الجساسي، 2011: 20).

2.1.2 مفهوم الحوافز:

ان السلوك الانساني هو سلوك موجه نحو تحقيق أهداف معينة سواء كان الانسان واعيا لما يبتغيه من أهداف أو غير واع، وبوجه عام يمكن القول: ان الأفراد العاملين لا يختلفون في قدراتهم وتصوراتهم للأعمال فحسب، بل في دافعيتهم أو في رغبتهم في القيام بها وتحقيق انجازات مرضية، فالحوافز هي مثيرات خارجية تنشئ سلوك الأداء، فليس الأجر وما يرتبط به من مميزات مادية هو المحرك الوحيد لسلوك العاملين كما اعتقدت الإتجاهات التقليدية للإدارة، فالأجر والمميزات، والمشاركة والسلطة، والهيبة، والنفوذ، وغير ذلك من اشكال يصعب التعبير عنها بقيم مادية، حيث تعد محركات ومحددات لسلوك الأداء (حمود، 2005).

كما يفترض هذا التعريف ان الحوافز تركز على مكافأة العاملين على تميزهم في الأداء، فان الأداء الذي يستحق الحافز هو أداء غير عادي، او ربما وفقاً لمعايير اخرى تشير الى استحقاق العاملين الى تعويض اضافي يزيد عن الاجر .(العاني، 2007: 15).

من هنا فقد اشير الى التحفيز على انه القوة التي تستثير الفرد لأداء افضل، اذا تمكنت الإدارة التحكم بهذه القوة وتوجيهها في اثارة الدافعية لبذل مجهود اكبر، وذلك عن طريق الربط وفق آلية معينة بين الوضعية الخارجية المتمثلة بالحوافز، والوضعية الداخلية التي تتعلق ببيئة العمل وبالفرد وخصائصه الفسيولوجية والثقافية والمهارية والمعرفية في مواقف معينة (هلال، 2009).

في هذا السياق تم تعريف التحفيز من ناحية الجانب السلوكي للفرد بأنه: دفع الفرد لإتخاذ سلوك معين، أو ايقافه، أو تغيير مساره، فهو شعور داخلي لدى الفرد يولد فيه الرغبة لإتخاذ نشاط او سلوك معين للوصول الى تحقيق أهداف معينة (الفارس، 73:2011).

ويرى الباحث ومن خلال استعراض المفاهيم السابقة أن الحوافز هي: وسائل معنوية أو مادية يتم توفيرها للفرد العامل، من قبل القائمين على العملية الإنتاجية، تناغما مع حاجات ورغبات العاملين وإشباعا لها من أجل تحقيق أهداف الشركة في تحسين الأداء كما ونوعا.

3.1.2 التطور التاريخي للحوافز:

مع بداية القرن الثامن عشر، حين برزت حركة الإدارة العلمية، بدأ العلماء يهتمون في بحوثهم ودراساتهم بموضوع التحفيز، ويمكن التمييز بين ثلاثة مراحل لتطوير الفكر الإداري فيما يخص موضوع التحفيز كالآتي (الفارس: 2011):

1. **المرحلة التقليدية:** تمثل هذه المرحلة النظريات التقليدية في الإدارة، حيث تعتبر الشركة وحدة اقتصادية مثالية لا علاقه لها بالبيئة الخارجية فمن وجهة نظر رائد النظرية البيروقراطية (ماكس فيبر) ان الفرد بطبعه غير طموح وكسول اذ يسعى دائما الى اشباع حاجاته المادية وبالتالي ركزت هذه المرحلة على الحوافز المادية فقط وكذلك ركزت على مدرسة الإدارة العلمية بقياده فريدريك تايلور في سياستها التحفيزية على الاساس المادي (الفارس :2011).

2. مدرسة العلاقات الانسانية: ووجهة نظر هذه المدرسة هي ان الشركة عبارة عن نظام كبير ومعقد التكوين، يتكون من اجزاء متباينة في الأداء اهمها الجانب الانساني وبالتالي فالشركة تعتبر وحدة اجتماعية فنية تم في داخلها التفاعل بين الجانب الانساني والجانب الفني، وتنظر الى الفرد على انه يمتلك مشاعر واحاسيس ويعمل في داخل الجماعات (الفارس :2011).

3. المرحلة الحديثة: تمثل هذه المرحلة نظريات الإدارة الحديثة كنظرية الادراة بالأهداف ونظريه النظم حيث حاولت هذه المرحلة تجنب اخطاء النظريات والمراحل السابقة مستفيدة بذلك من تجاربها اذ تنظر هذه المرحلة الى الجهاز الإداري في الشركات على انه نظام مفتوح وليس مغلقا، كما اشارت اليه المدارس التقليدية، حيث دعت المدارس الحديثة الى ربط الحوافز بالنتائج المتحققة ونادت بضرورة اختلاف ما يحصل عليه العاملون من حوافز سواء كانت مادية او معنوية حسب مستويات الأداء واشراك العاملين مع الإدارة في وضع خطط الحوافز (الفارس :2011).

4.1.2 مراحل تصميم نظام الحوافز:

ليس من السهل تصميم نظام للحوافز، كما انه لايمكن ان تقتبس نظاما من شركة اخرى، فالنظام السليم للحوافز يجب ان يكون على مقاس الشركة، وهذا يعني انه يناسب أهداف الشركة واستراتيجيتها، وطبيعة العمل فيها، وشكل العاملين فيها، ويناسب طبيعة الأداء وطريقة قياسه، كما يجب ان يناسب ميزانية الحوافز والأجور في الشركة، وعدم الأخذ بالحسبان هذه الإعتبارات يحيل نظام الحوافز الى كارثة او نظام فاشل، ويصل الأمر الى ان عدم وجوده قد يكون أفضل من وجوده، وعليه يجب تجنب اسباب فشل نظام الحوافز، من توافر شروط نجاح هذا النظام (حسن،275:2008).

ولكي تتمكن الإدارة من تصميم نظام جيد للحوافز، تم وضع دليلا علميا للخطوات التي يجب ان تمر بها، وبإمكان الأدارات ان تعدل في هذه الخطوات بالشكل الذي تراه مناسبا، وجاءت الخطوات أو المراحل كالآتي (السالم وصالح، 2002):

1. مرحلة الدراسة والإعداد: حيث تقوم الإدارات بإجراء دراسة تفصيلية لمجموعة من العوامل الإنسانية والإدارية والإقتصادية، والقانونية، من حيث تركيبة الأفراد العاملين، ودوافع وحاجات الأفراد، والتغيرات التي طرأت عليها خلال الفترة السابقة واتجاهاتها، وكذلك المعدلات الحالية

للأداء ونظم الحوافز السابقة والقوانين والتعليمات المنظمة لها، الى جانب دراسة سياسات الأفراد الأخرى، كما يستلزم الوقوف عند القيم الأساسية السائدة في مجتمع الشركة وتوقعات الأفراد ونظرهم الى الحوافز ومفهوم الحقوق والواجبات (السالم وصالح، 2002).

2. مرحلة وضع الخطة: وتعني تصنيف وتبويب وتحليل البيانات التي تجمعت لدى الادارات في المرحلة الأولى، بقصد استيعاب دلالاتها وابعادها، ثم البدء بوضع الخطة الخاصة بنظام الحوافز التي يجب ان تسير حسب الخطوات الآتية (السالم وصالح، 2002 :137):

أ. تحديد الهدف من نظام الحوافز ونشره بين العاملين جميعاً.

ب. تحديد الحد الادنى لأجر الوظيفة في ضوء سلم الرواتب والاجور المعمول به في الشركة.

ج. تحديد معدلات الأداء للوظيفة على اساس فردي او جماعي.

د. تحديد معدلات الحوافز في ضوء طبيعة العمل في الشركة.

1. مرحلة تجريب الخطة: قبل وضع الخطة موضع التنفيذ لا بد من تهيئة المناخ المناسب لتطبيقها كأن يتم عقد لقاءات عديدة مع العاملين من أجل شرح الخطة لهم ومدى اهميتها وموضوعيتها، ويفضل تجريب الخطة في المرحلة عند نطاق ضيق في قسم معين، او مجموعة صغيرة من الموظفين، للتأكد من سلامتها وملاءمتها للتطبيق في الشركة (السالم وصالح، 2002).

2. مرحلة التنفيذ والمتابعة: على ضوء المعلومات التي تم الحصول عليها في المراحل السابقة، يتم اجراء التعديلات اللازمة على الخطة، او على باقي السياسات الأخرى بما يتضمن نجاح الخطة وتنفيذها بشكل شامل، ويجب ان تتابع الإدارة عملية تنفيذ خطة الحوافز للوقوف على مدى نجاحها او تعثرها، لكي تتمكن من اتخاذ العلاج المناسب لتضمن سلامتها واستمرار نجاحها مستقبلا (السالم وصالح، 2002 : 137).

5.1.2 اهمية الحوافز:

يرى فيشر، (2003 :179) انه ليس ثمة حافز دون الاعتراف بالتميز، وليست ثمة تميز دون تقديم حافز، في الحالة الأولى تضيع الشركة على نفسها فرصة عظيمة بعدم الدعاية للمكافأة اثناء منحها للعاملين، وفي الحالة الثانية ليس من المنطقي الإعتراف بالأداء الجيد دون مكافأته، وقد ينظر العاملون لهذا الامر على انه عمليه ساخرة زهيدة الثمن.

ويرى حسن، (2008 :280) ان نظام الحوافز يحقق فوائد عديدة للفرد والشركة على حد سواء وذلك على النحو التالي :

1) اشباع حاجات ورغبات العاملين بمختلف أنواعها، ومنها الحاجة المادية للنقود والحاجة المعنوية للاحترام والتقدير واثبات الذات.
2) شعور العاملين بالعدالة والمساواة داخل الشركة.
3) جذب المهارات والكفاءات والأدمغة المتميزة للعمل بالشركة.
4) زيادة مستوى رضا العاملين نتيجة لإشباع حاجاتهم.
5) زيادة ولاء وانتماء العاملين للشركة.
6) زيادة انتاج العاملين كما وكيفا.
7) تخفيض معدلات الفاقد في العمل.
8) تنمية روح التعاون بين العاملين داخل الشركة.
9) تحسين صورة الشركة امام المجتمع.

6.1.2 أنواع الحوافز :

يقسم الربايعة، (2003) الحوافز كالاتي:

1.حوافز مادية : تتمثل في تنزيل درجة الموظف او العمل على توقيف علاواته الدورية او المستحقة والعزل المؤقت للموظف.

2.حوافز معنوية : تتمثل بالعمل على حرمان الشخص من نشر اسمه على لوحة الشرف في الشركة او توجيه تنبيه للمقصر في عمله ونشره على لوحة الشرف

3.حوافز فردية : حيث تقدم هذه الحوافز لفرد بعينه نتيجة قيامه بعمل معين يكون قد انجزه او تخطى الهدف المحدد مسبقا وقد تكون هذه الحوافز مادية ام معنوية

4.حوافز جماعية : توجه مثل هذه الحوافز لمجموعة من العاملين في الشركة بحيث يعملون بشكل جماعي في قسم محدد وتساعد الحوافز الجماعية في هذه الحالة على التفاف العاملين باتجاه تحقيق الهدف بالوصول لرفع الكفاءة وزيادة الانتاج وتزيد من الرقابة الذاتية لدى العاملين وتتيح الفرصة لهم في تقديم اقتراحاتهم من اجل تحسين الأداء

5.حوافز التميز : هي محاولة لضمان التحسين والتطوير المستمر للأداء الوظيفي حيث يكون حافز التميز دافعا لتشجيع العاملين بناءً على التمايز في ادائهم .

7.1.2 أهداف نظام الحوافز

لعملية تحفيز العاملين أهداف لابد من مراعاتها من قبل ادارات الشركات كالآتي (الحلايبة، 2013: 16):

1) تحسين الانتاج.
2) ابراز أنشطة الشركة.
3) رفع الروح المعنوية للعاملين.
4) الاحتفاظ بالعاملين الممتازين.
5) مكافأة الأداء المتميز.
6) تشجيع الابداع والابتكار الجديد.
7) حفز الأداء المتوسط الى التقدم والارتقاء.

8.1.2 شروط نجاح نظام الحوافز الحوافز

هنالك العديد من الشروط الأساسية التي لابد من اخذها في الاعتبار لضمان الاستفادة من الحوافز في تحسين الأداء منها الآتي (الحلايبة، 2013 : 19):

1) ان ترتبط الحوافز بأهداف الإدارة والعاملين معا.

2) ايجاد صلة وثيقة بين الحافز والهدف الذي يدفع الانسان لتحقيق رغباته.

3) اختيار الوقت الملائم لاستخدام الحوافز، وخاصة الحوافز المادية منها.

4) ضمان استمرارية الحوافز وايجاد شعور الطمأنينة لدى الأفراد، بتوقع انتظام تلقي الحوافز.

5) ان تتصف السياسة التي تنظم الحوافز بالعدالة والمساواة والكفاءة.

6) ان تنمي الحوافز في ذهن العامل العلاقة العضوية بين الأداء الجيد والحصول على الحافز.

7) ان يكون الحافز متناسبا مع أداء الفرد.

8) ادراك ومعرفة الافراد للسياسة التي بموجبها تنظم وتمنح الحوافز.

اما في حالة عدم الاهتمام بعملية التحفيز، التي ينجم عنها نقص الحوافز، فإن ذلك يؤدي الى مشكلات ومخاطر تؤثر سلبا على أداء الموظفين كالآتي (عقيلي، 2006):

1) تدني مستوى أداء العاملين.

2) انخفاض معدلات الإنتاجية الى مستويات أقل من الأهداف المحددة.

3) شعور العاملين بعدم الرضا في اعمالهم.

4) القضاء على روح التعاون في إطار العمل وتكريس النزعة المصلحية الذاتية.

5) عدم الاكتراث واللامبالاة وغياب روح المسؤولية في الأعمال التي يقوم بها الموظفون.

6) ارتفاع نسبة دوران العمل، وترك الشركة حين يتوفر فرص عمل في شركات اخرى.

7) ارتفاع نسب التغيب المقصود عن العمل بذرائع مرضية، او ظروف اجتماعية.

8) عدم تمتع الإدارة العليا بالاحترام والتقدير من العاملين في الشركة، ولومها بأنها مقصرة في تلبية حقوقهم وامتيازاتهم.

9) ازدياد حوادث العمل والأمراض الناتجة عن ممارسة بعض المهن نتيجة اخطاء، وحالات الإهمال عند الممارسة.

المبحث الثاني: الأداء

2.2 الأداء

1.2.2 تمهيد

2.2.2 مفهوم الأداء

3.2.2 عناصر الأداء

4.2.2 أنواع الأداء

5.2.2 معايير الأداء

6.2.2 العوامل المؤثرة في الأداء ومحدداته

1.2.2 تمهيد

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والشركة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعها، فالأداء هو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط، حيث تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيهم بشكل مستمر، وتدفع المرؤوسين للعمل بفاعلية، لذلك فالغرض من طرح هذا الموضوع هو تسليط الضوء على الأداء والتعرف على مفهوم الأداء وعناصره والتعرف أيضا على العوامل المؤثرة في الأداء، بالإضافة الى التعرف على طرق تقييم الأداء (الحلايبة، 20013 : 22).

2:2:2 : مفهوم الأداء :

لقد تمت الاشارة الى مفهوم الأداء على انه من اهم محاور العمل المهني في اي مجال وظيفي، فاذا كان هذا الأداء مميزا في ظل بيئة عمل يسودها العدل والمساواة، فإنه من المنطقي ان يأخذ هذا الأداء صاحبه الى مكانة مرموقة في الشركة التي يعمل بها، وفي ظل عالم يسوده التغيير المتسارع والمنافسة الشديدة، ولن تستطيع الشركة الدخول للمنافسة الا اذا كان الأداء العالي احد اهم خصائصها، وهذا الأداء ينبع من حصيلة أداء الأفراد في الشركة ككل (الطعامنة، 2009).

يعبر مفهوم الأداء عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام الذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (سلطان،2004)

كما يعرف أيضا بانه المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجود العمل المقدم من طرفه (حمداوي وسيلة،2004: 123).

ويعرف أيضا بانه عبارة عن سلوك عملي يؤديه فرد او مجموعة من الافراد يتمثل في اعمال وتصرفات وحركات مقصوده من اجل عمل محدد (المبيضين وجردات،2001 : 49).

3.2.2 : عناصر الأداء :

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها(العطية،2003) :

1) المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2) نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3) كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

4) المثابرة والوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين .

4.2.2 أنواع الأداء :

يصنف الأداء الى ثلاثة أنواع كالاتي :

1. أداء المهام: يقصد به السلوكيات التي تسهم في انجاز عمليات جوهرية في الشركة مثل الانتاج المباشر للبضائع، والخدمات، والبيع، وجرد المخزون، وكل أداء يسهم بشكل مباشر او غير مباشر في تنفيذ عمليات الشركة، فمثلاً في الوظائف الإدارية يمكن ان يشمل هذا الأداء او السلوك الى الحاجة الى احداث تحويل الأفراد من حالة النزاع بواسطة الصراع الى جو تنافسي، كذلك أيضا يمكن ان يكون هذا السلوك عبارة عن جهود تحفيزية لأداء المهام (Gibbs,2004:42).

2. الأداء الظرفي: يشير الأداء الظرفي الى السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في الشركة، وهذ السلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة، والمناخ التنظيمي، والأداء هنا ليس دوراً اضافياً في طبيعته، وانما يكون خارج نطاق مهام الوظيفة الاساسية، ويعتمد على الظرف الذي تجري فيه معالجة العمليات، فمثلاً ممكن ان يكون موجهاً نحو الزملاء ومساعدتهم في حل مشكلة لها علاقة بالعمل، او نحو المظمة ككل من خلال الحرص، واستمرارية الحماس، وبذل مجهود اضافي في العمل، او التوجه نحو العمل التطوعي

لتنفيذ مهام خارج الدور الرسمي للوظيفة، وكذلك اتباع اللوئح التنظيمية، والاجراءات عندما لا تكون متوافقة مع رغبة الفرد (Kiyoshi,2006:223).

3. الأداء المعاكس او المجابه: يختلف الأداء المعاكس عن النوعين السابقين، حيث يتميز بسلوك سلبي في العمل مثل التأخر عن مواعيد العمل او الغياب، وقد يشمل سلوكيات مثل : الانحراف، والعدوان، وسوء الاستخدام والعنف وروح الانتقام، والمهاجمة (Gibbs, 2004:43).

5.2.2 معايير الأداء :

هو كمية العمل وجودته المطلوب انجازه من فرد او مجموعة من الأفراد خلال فترة زمنية معينة وبأقل التكاليف او هو عبارة مكتوبة تصف مدى الاتقان الذي يجب ان تنجز الاعمال به داخل الشركة (مرعي، 2003 : 15).

حيث يعبر عن المعيار بوحدات مادية او خدمية او ساعة عمل او سرعة انجاز او تحقيق هدف او درجة ممارسة عمل من هنا تتعدد معايير التقييم في الشركات حيث تعتمد بعض الشركات معايير مطلقة، او معايير نسبية فالمعايير المطلقة تمثل الحد الذي تعتمده الشركة وتعده مناسباً لواقعها مثل الاجازات المرضية، كأن تحدد من يغيب اقل من يومين ممتاز ومن يغيب خمسة ايام جيد وهكذا بينما المعايير النسبية تساعد على قياس كل موظف قياساً على زملائه الآخرين كأن من يغيب اقل هو الافضل والاكثر غيابا هو الاسوء وتعتمد بعض الشركات معايير فردية والبعض الاخر يعتمد معايير جماعية حيث تسمح المعايير الفردية بتقدير حالة الموظف من الانتاج او الخدمة قياساً الى أهداف محدده مثل عدد السلع المنتجة وعدد المهام المنتجة وعدد المهام المنجزة او عدد الملفات او المعاملات المنجزة او قد تكون معايير تحدد العلاقة بين العمل والبيئة الداخلية المحيطة به مثل روح الفريق، والقدرة على المبادرة والبيئة الخارجية مثل العلاقات مع المراجعين. (مرعي، 2003 : 69).

يختلف المعيار المناسب للأداء الفعال؛ باختلاف مواصفات العمل وشروطه، وهناك بعض الخصائص الواجب توافرها في المعيار المحدد اشير اليها كالاتي (ابوشرخ، 2010 : 22):

1) الصدق: يجب ان يعبر المعيار عن الامور التي يتطلبها الأداء الكفء للعمل.

2) الثبات: اي يضم المعيار جانبا من الاستقرار والتوافق، اي حصول الفرد على نفس التقديرات عندما يكون الأداء ثابتا، اما عندما يكون مختلفا فإن نتائج القياس تكون متفاوتة.

3) التمييز: اي مدى قدرة المعيار على التفرقة بين المستويات المختلفة للأداء، وذلك من اجل تمييز الجهود لغرض استخدام النتائج المترتبة على هذا التمييز في الاجور والرواتب وما غير ذلك.

4) القبول: يجب ان تكون المعايير مقبولة من قبل الافراد العاملين، والمعيار المقبول هو المعيار العادل والذي يعكس الأداء الفعلي للافراد.

5) سهولة الاستخدام: اي سهولة استخدام المقياس ووضوحه بحيث يكون الوقت المناسب لاعتماده مقبولا ومناسبا.

6.2.2 العوامل المؤثرة في الأداء ومحدداته:

تقسم مؤثرات الأداء الفردي للمهام الوظيفية الى عوامل معينة يتميز بها الفرد نتيجة دورات شخصية داخلية مثل: دورات تدريبية سابقة، او التدريب الداخلي في الشركة، والدراسة الشخصية من خلال المطالعة وقراءة كل ما هو جديد يتعلق بالوظيفة، حيث تمت الاشارة الى محددات الأداء وتم تقسيمها الى ثلاثة أنواع كما اشار اليها ابو شرخ (2010) عن (Hackett, 2002:208) كالاتي :

1) معرفة تقريرية: تشمل المعرفة بالحقائق، والأساسيات، والأهداف والمعرفة الذاتية بمتطلبات وظيفة ما، وتقاس بواسطة القلم والورقة، وبشكل تقريري.

2) معرفة اجرائية ومهارية: تتعلق هذه المعرفة بما يجب اداؤه فعلا، وهي خليط بين معرفة وكيفية الأداء والقدرة عليه، وتشمل مهارات ادراكية أي معرفية، او المهارات العملية التي تتطلب استخدام عضلات الجسم في العمل والتحفيز.

3) الدافعية والتحفيز: هي تأثير مشترك من احدى سلوكيات ثلاثة هي: الاختيار للأداء، ومستوى الجهد المبذول، واستمرار الجهد المبذول اي الاصرار.

في هذا الصدد فإن الأداء يتحدد بثلاثة عوامل رئيسة كالآتي (مصطفى، 2008):

1) الجهد المبذول: وهو يعكس درجة انسجام الفرد لأداء عمله.

2) القدرات والخصائص الفردية: وتتمثل بقدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

3) ادراك الفرد لوظيفته: يعني تصورات الفرد وانطباعاته عن الانشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي ان يمارس بها دوره في الشركة.

المبحث الثالث

التدقيق الداخلي

3.2 التدقيق الداخلي

1.3.2 تمهيد

2.3.2 ظهور التدقيق والتطور التاريخي له

3.3.2 تعريف التدقيق الداخلي

4.3.2 اهمية التدقيق الداخلي

5.3.2 أهداف التدقيق الداخلي

6.3.2 أنواع التدقيق الداخلي

7.3.2 طبيعة ونطاق التدقيق الداخلي

8.3.2 الشروط الواجب توافرها لتحقيق نظام فعال للتدقيق الداخلي

9.3.2 مهام التدقيق الداخلي

10.3.2 معايير الممارسة المهنية للتدقيق الداخلي

11.3.2 استقلالية وموضوعية المدقق الداخلي

12.3.2 الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي

13.3.2 أداء المدقق الداخلي

14.3.2 لمحة عن قطاع الصناعات الغذائية الأردنية.

المبحث الثالث

المدقق الداخلي :

1.3.2 تمهيد :

يلعب التدقيق الداخلي دورا حيويا في اكتشاف الاخطاء والغش، وفي التحقق من صحة السجلات والبيانات، ومدى توفر الوسائل اللازمة للحفاظ على الموارد المتاحة للشركات الاقتصادية، مما جعل منه امرا حتميا تقتضيه الإدارة الحديثة للمحافظة على بقاء ونمو واستمرار الشركات، ولمساعدة مجالس اداراتها على التأكد من سلامة الاجراءات والعمليات التي تحدث فيها، من خلال تزويدها بتقارير دورية دقيقة لمختلف النشاطات؛ لاتخاذ القرار المناسب، ولتصحيح الانحرافات، ووضع السياسات والخطط المستقبلية الضرورية (الوردات، 2006).

2.3.2: ظهور التدقيق والتطور التاريخي له :

يرجع اصل التدقيق الى العصور الوسطى والتدقيق في المعنى الحديث يعود الى عصر دخول الشركات الصناعية الكبرى الى حيز الوجود وتطور التدقيق مع تطور تلك الصناعة ويعود التدقيق في شكله البسيط الى التطور في النظام المحاسبي بشكل اساسي حيث انه اصبح من الضروري ان يعهد الى شخص يقوم بالتحقق من حسن استغلال الموارد المتاحة لدى شخص اخر . حيث ان قدامى المصريين كانو يقومون بتعيين شخصين لتسجيل الاموال الاميرية الواردة، وبقوم شخص اخر بعملية التدقيق لما قاما به هؤلاء الاشخاص من تسجيل . قدامى اليونان كانو يعينون موظف لتدقيق وحفظ سلامة الحسابات العامة بعد الانتهاء من عملية التسجيل، كذلك الرومان قامو بوضع نظام يفصل بين الشخص المسؤول عن المصروفات والشخص المسؤول عن المقبوضات (مطارنة،2013 :16).

ظهرت الحاجة الى التدقيق مع تطور وتوسع الانشطة الاقتصادية وقد ظهرت بعد ظهور التدقيق الخارجي بوقت طويل، كما ان اهتمام إدارة الوحدة الاقتصادية بضرورة التعرف على مدى كفاءة أداء العاملين فيها ومدى تنفيذهم لسياساتها وتوجيهاتها ادى كل ذلك الى ظهور الحاجة الى وجود محاسب

داخلي يقوم بتقييم الانشطة الداخلية في الوحدة وفحص الأداء المحاسبي فيها ويطلق على هذا المحاسب المدقق الداخلي ويمثل المدقق الداخلي عين الإدارة داخل الشركة حيث يقوم بفحص وتدقيق أداء العاملين فيها الى جانب تقييم كفاءة وفاعلية هذا الأداء (المطارنة،2013).

3.3.2 تعريف التدقيق الداخلي :

ان تعريف التدقيق الداخلي قد تغير حسب مراحل التطور التي مر فيها، حتى عرفه معهد المدققين الداخليين الامريكي في عام 2007 بأنه" نشاط استشاري مستقل وتوكيدي وموضوعي، يهدف الى زيادة العوائد وتحسين عمليات الشركة، ويساعدها في تحقيق أهدافها بطريقة منهجية منظمة لتقييم وتحسين فعالية عمليات إدارة المخاطر" (Institute Of Internal Auditors, 2007).

حيث يكون التدقيق توكيدي من خلال عمليات الفحص لادلة الاثبات بغرض التوصل الى تقييم مستقل لإدارة المخاطر، ولتمكين الإدارة من تفهم المخاطر المرتبطة في الوحدات الاقتصادية ويكون استشاريا من خلال تزويد الإدارة بالدراسات، والاستشارات، والاقتراحات، اللازمة لمواجهة المخاطر لإضافة قيمة للوحدات الاقتصادية، ولتحسين فعالية الحاكمية (البطوش، 2015 : 15).

وعرف التدقيق الداخلي أيضا بأنه :" عملية فحص المعلومات او البيانات المالية من قبل شخص مستقل ومحايد لأي شركة بغض النظر عن هدفها وحجمها وشكلها القانوني لعمل تقييم موضوعي للأدلة المتعلقة بالاقرارات الاقتصادية والاحداث لتحديد درجة العلاقة بين هذه الاقرارات ومقياس معين وايصال النتائج الى المستفيدين" (نظمي والعزب، 2012 :12).

وعرف الذنيبات (2010: 30) بأنه :" وظيفة مستقلة يقوم بها فرد او افراد او جهاز من داخل الشركة من أجل خدمة الإدارة عن طريق التأكد من كافة انظمة الرقابة الداخلية انها تعمل بشكل كفء وفعال لتحقيق جميع أهداف النظام الرقابي كما حددتها الإدارة ".

وبناء على ما ورد فإن الباحث يرى ان وظيفة التدقيق الداخلي لم تعد تنحصر فقط في حماية الأصول، وتدقيق العمليات المالية بعد الصرف، بل تطور مفهوم هذه الوظيفة لتشمل التدقيق المالي والإداري، وقيامها بالدور الاستشاري للتأكد من عدالة القوائم المالية وصحتها، وضمن المعايير المقبولة وفق السياسات المحاسبية المناسبة والمعمول بها.

4.3.2 أهمية التدقيق الداخلي :

في عام 2009 شهد الاقتصاد العالمي اسوأ ازمة مالية خلال المائة عام الاخيرة، وقد انطلقت شرارة الأزمة من قطاع العقارات الامريكي، وامتدت الى قطاع التأمين وقطاع المصارف، وما لبثت ان اخذت في الاقتصاد الامريكي وهو الذي يشكل 20% الى 25% من الاقصاد العالمي الإجمالي، ثم انتشرت الأزمة الى العالم بأكمله بفعل الترابط القائم بين مختلف الاقتصادات الدولية، وقد ادت الأزمة الى انتكاسة شاملة عبر العالم، فأصبح النمو الإقتصادي سالبا في معظم الاقتصادات المتقدمة، وثابتا او متباطئا في الاقتصادات النامية، لقد كان لهذه الأزمة الاثر في افلاس الكثير من البنوك والشركات العملاقة، ادت الاحداث الواردة سابقا الى ازدياد الاهتمام بأنظمة الرقابة الداخلية، والحاكمية المؤسسية، بما تتضمنه من مبادئ واساليب، وضوبط تضمن حسن سير العمل، كذلك وجود نظام رقابة داخلية يشرف على الاعمال داخل الوحدات الاقتصادية، وبما يحقق مصالح الملاك، ومن اهم هذه الضوابط وجود التدقيق الداخلي للقيام بدور هام بالمحافظة على اصول الشركات، وتعظيم ثروات الملاك من خلال دوره في تنشيط انظمة العمل، والحد من المشاكل المصاحبة لمهنة المحاسبة والتركيز على تقييم المخاطر (سويدان و ابو زريق، 2009).

ويعتبر التدقيق الداخلي وسيلة استكشافية تحدد موضع الانحراف بين الواقع والوضع المحدد مسبقاً واكتشاف الاخطاء، وكونه أيضا وسيلة وقائية تمنع وقوع الاخطاء والتضليل، لذلك يجب على الشركات ان تأخذ بتوصيات المدقق الداخلي ونتائج عمله للقيام بالتحسينات للشركة (Kagermann,et.al.,2008:2)، ولقد ازدادت اهميته في وقتنا الحالي، وأصبح نشاطاً تقويمياً لكافة الانشطة والعمليات في الشركات بهدف تطوير هذه الانشطة ورفع كفايتها الانتاجية، وتعود اهمية هذه الوظيفة للخدمات التي تقدمها للإدارة في مختلف المجالات (الخطيب،133:2010).

5.3.2 أهداف التدقيق الداخلي:

بعد التطور الذي حصل في بيئة الأعمال والانفتاح الاقتصادي الدولي وأثرالعولمة على اقتصاديات الدولة فقد تغيرت النظرة الى التدقيق مما تطلب من المدقق تقديم خدمات اهم من اكتشاف الاخطاء والغش وغيرها من الأهداف التقليدية ليقوم بعملية التدقيق من اجل تحقيق الأهداف العصرية التي تتلائم

وبيئة الاعمال الحالية وتتم عملية التدقيق الداخلي في جميع مراحل النظام المحاسبي بهدف اكتشاف الأخطاء والغش، والتأكد من سلامة السجلات والبيانات المالية، والمحافظة على اصول الشركة، والتحقق من مدى توافق النظام مع متطلبات الإدارة، وقد اعتبر نظام الرقابة الداخلي في اي شركة بمثابة خط الدفاع الأول الذي يحمي مصالح المساهمين بصفة خاصة في اتخاذ القرارات الاستثمارية السليمة (عبدالرحمن وشحاته، 2006: 47).

ويمكن أيضا تعريف نظام الرقابة الداخلية : بأنه النظام الذي يعني بقيام الشركة بالالتزام في اعمالها والتمسك بمعايير الجودة والانضباط في الممارسات الإدارية (بورسلي و خالد، 2011).

حيث يسعى نظام الرقابة الداخلية الى تحقيق الأهداف التالية (رشيد وامينة، 2005: 5):

- التأكد من اتخاذ الاجراءات اللازمة لحماية الاصول من التلاعب والاختلاس وسوء الاستعمال.
- التأكد من دقة البيانات المحاسبية ومدى الاعتماد عليها لاتخاذ القرارات المستقبلية .
- التأكد من الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة .
- التأكد من وضع هيكل تنظيمي وتشغيل نظام واضح للصلاحيات والمسؤوليات .
- التأكد من اختيار وتعيين كبار وصغار الموظفين وفقاً لوصف وظيفي محكم ومعد مسبقاً .
- التأكد من تحديد الاجراءات التنفيذية بطريقة تضمن اسباب الانشطة والعمليات بكفاءة عالية .

وأيضا يمكن تركيز أهداف التدقيق الداخلي في هدفين رئيسين هما كما يلي (المجمع العربي للمحاسبين، 228:2001):

أولاً : هدف الحماية : من خلال مراجعة الاحداث والوقائع الماضية للتحقق مما يلي :

- دقة وتطبيق الرقابة المحاسبية، ومدى امكانية الاعتماد على البيانات المحاسبية .
- ان اصول الشركة قد تم المحاسبة عنها، وانها محاطة بالحماية الكافية من السرقة والاهمال .

- اختبار الرقابة الداخلية خاصة في ما يتعلق بالفصل بين الوظائف وبين وظائف الاحتفاظ والتفيذ والمحاسبة .
- تقييم الضبط الداخلي من حيث تقسيم الاعمال بما يحقق تسلسل العمليات وعدم تكرار الاعمال .

ثانيا : هدف انشاء: ويعني اقتراح الخطوات اللازمة لتصحيح نتائج الفحص والمراقبة وتقديم النصح للإدارة، والتأكد من ان كل جزء من نشاط الخريطة التنظيمية للشركة موضع مراقبة، وتقييم مدى الالتزام بالسياسات والاجراءات والخطط الموضوعة.

ولقد حددت نشرة معايير الأداء المهني للتدقيق الداخلي الصادرة عن معهد المدققين الداخليين في الولايات المتحدة الامريكية هدف التدقيق الداخلي الرئيس بأنه مساعدة جميع اعضاء الشركة على تأدية مسؤلياتهم بفعالية، وذلك من خلال القيام بتزويدهم بتحليلات والتقويمات والتوصيات والمشورة والمعلومات التي تهم الانشطة التي يتم مراجعتها، يتم تحقيق هذا الهدف عن طريق مجموعة من الاعمال التي تشمل ما يلي (الخطيب،136:2010):

- مراجعة وتقويم متانة وكفاية تطبيق الرقابة المحاسبية والمالية، والرقابة على العمليات الأخرى، والعمل على جعلها اكثر فاعلية وبتكلفة معقولة .
- التحقق من مدى الالتزام بسياسات الشركة وخططها واجراءاتها الموضوعة .
- التحقق من مدى وجود الحماية الكافية لأصول الشركة من جميع أنواع الخسائر .
- التحقق من امكانية الاعتماد او الوثوق بالبيانات الإدارية التي تتولد داخل الشركة .
- تقويم نوعية الأداء المنفذة على مستوى المسؤوليات التكي كلف العاملين بالقيام بها .
- تقديم التوصيات المناسبة لتحسين عمليات الشركة وتطويرها .
- تقصي وتحديد اسباب المشكلات التي تحدث في الشركة وتقدير الخسائر والاضرار الناجمة عنها، واقتراح ما من شأنه معالجتها ومنع حدوثها في المستقبل.

- اجراء الدراسات والاختبارات الخاصة بناء على طلب من الإدارة .

وقد اضاف (جمعة،29:2009) العديد من أهداف التدقيق الداخلي اهمها ما يلي :

- تقييم وتحسين فعالية إدارة المخاطر.
- تقييم وتحسين فعالية الرقابة الداخلية .
- تقييم وتحسين فعالية عمليات التحكم المؤسسي .
- اكتشاف الغش والاخطاء وضبط البيانات المحاسبية .

من خلال ما سبق يتضح عظم المسؤوليات الملقاه على عاتق المدقق الداخلي، فبالإضافة إلى مسؤوليته التقليدية يتعين عليه التأكد من سلامه المعلومات ومقارنة ما هو مخطط بما هو فعلي على ارض الوقاع لتقويم الأداء، بالاضافه الى أهداف اخرى يتعين على المدقق اخذها بعين الاعتبار تتعلق باجراء الدراسات ورفع الكفاية الانتاجية وتقصي اسباب المشكلات التي تحدث في مجال العمل، فالمدقق الداخلي هو العنصر الاساس في نجاح الشركات.

6.3.2 أنواع التدقيق الداخلي

هنالك العديد من الأنواع التي تندرج تحت ايطار التدقيق الداخلي، منها ما يلي (ابراهيم،23:2009) :

التدقيق المالي: ويقصد به تحليل النشاط الاقتصادي للشركة و تقييم الانظمة المحاسبية و أنظمة المعلومات و التقارير المالية،و مدى الاعتماد عليها.

وعرفه kagermann,et.al, (2008) على انه :"تقييم مستقل للبيانات المحاسبية الماضية للتأكد من صحة وموثوقية هذه البيانات مثل فحص الحسابات المالية و نظام الرواتب و القوائم المالية السنوية".

❖ التدقيق التشغيلي:ويعتبر التدقيق الداخلي التشغيلي المجال غير التقليدي للتدقيق الداخلي و نشأ كوليد للتطورات التي حدثت في مجال التدقيق الداخلي (السلامي،37:2005)، و لقد عرفه (العمري و عبد المغني،36:2006)على انه "المراجعة الشاملة للوظائف المختلفة داخل

الشركة، للتأكد من كفاءة و فاعلية و ملائمة هذه الوظائف من خلال تحليل الهياكل التنظيمية و تقييم مدى كفاءة الاساليب الأخرى المتبعة، للحكم على مدى تحقيق أهداف الشركة من خلال هذه الوظائف".

و قد تتشابه خطة المدقق لإجراء التدقيق التشغيلي مع خطته لإجراء التدقيق المالي مع مراعاة تعديلها و تضمين العناصر غير المالية فيها (Braiotta,2004:217).

❖ تدقيق الالتزام :ويقصد به مراجعة الضوابط الرقابية والمالية والتشغيلية والعمليات للحكم على جودة وملائمة الانظمة التي تم وضعها للتأكد من الالتزام بالانظمة والتشريعات والسياسات والاجراءات (ابراهيم،23:2009)، وبالمقارنة مع التدقيق التشغيلي فإن تدقيق الالتزام يكون موجه بشكل اساسي لمعرفة مدى التزام الشركة بالعديد من القوانين واللوائح التنظيمية وليست فقط بالسياسات الإدارية الداخلية، وقد يتشابه تدقيق الاتزام مع التدقيق التشغيلي ولكن مع مراعاه تضمين قسم يفصح عن مدى التزام الشركة بالمتطلبات القانونية والالتزامات التعاقدية (Braiotta,2004:328).

7.3.2 طبيعة ونطاق التدقيق الداخلي

لقد تطور التدقيق الداخلي كنتيجة طبيعية لتطور واتساع مهام وعمليات الشركات والتوجه نحو العولمة وضرورة تحقيق متطلبات الجودة، فقد اصبح دور المدقق الداخلي ممتداً ليشمل المساعدة في إدارة المخاطر بشكل اكثر فعالية اضافة الى دوره التقليدي (kagermann,et.al. 2008: 129).

ووجهت معايير معهد المدققين الداخليين لعام 2000 المدققين الداخليين للقيام بعمليات رقابية اضافية للمساعدة في تطوير مفهوم الحوكمة وإدارة المخاطر سعياً لاضافة قيمة للشركة، كما اكدت على ضرورة ايجاد توزان حقيقي بين مهام التدقيق التأكيدية والخدمات الاستشارية التي يقدمها المدقق الداخلي والتي تتطلب منه تبني استراتيجية واضحة يتم تحديدها بالتعاون مع لجنة التدقيق لاضافة قيمة للشركة، حيث ان لجنة التدقيق تقيس مدى الحاجة للخدمات التأكيدية ومن ثم التخطيط لها وايجاد المصادر والموارد والاليات لتحقيق وتسهيل مهمة التدقيق (IIA,2010:5).

ويشمل نطاق التدقيق الداخلي ما يلي (الذنيبات،25:2006):

1) الاشراف على نظام الرقابة الداخلية وعملية تشغيله وتقديم توصيات للإدارة لتحسينه

2) فحص البيانات المالية بما فيها النظام المحاسبي.

3) مراجعة العمليات والانشطة من كفاءتها وفعاليتها واقتصاديتها .

4) التحقق من مدى الالتزام بسياسات الإدارة ومتطلبات القوانين .

كما اضاف (الوقاد و وديان، 208:2010) الى نطاق التدقيق الداخلي ما يلي :

1) مراجعة امكانية الاعتماد على نزاهة المعلومات المالية والتشغيلية والوسائل المستخدمة.

2) مراجعة النظم الموضوعة للتحقق من الالتزام بتلك السياسات والاجراءات والقوانين واللوائح التي يكون لها تأثير جوهري على العمليات والتقارير .

3) مراجعة وسائل المحافظة على الاصول، والتحقق من وجود الاصول، وتقييم مدى كفاءة استخدام هذه الاصول من الناحية الاقتصادية .

4) مراجعة العمليات او البرامج، للتحقق عما اذا كانت النتائج متمشية مع الأهداف الموضوعة، وما اذا كانت قد تم تنفيذها كما هو مخطط.

8.3.2 الشروط الواجب توافرها لتحقيق نظام فعال للتدقيق الداخلي

يمكن قياس فعالية نظام التدقيق الداخلي من خلال معرفة مدى توافق التدقيق الداخلي مع المعايير العامة مثل الاستقلالية، الكفاءة المهنية، طبيعة الخدمة المقدمة، او من خلال استخدام مقاييس موضوعية مثل مقارنتها مع توقعات الإدارة والاشخاص المعنيين (cohen & sayag,297:2010).

وبشكل عام يعتبر نظام التدقيق الداخلي فعالا اذا توافرت فيه الشروط التالية (المدهون، 2014: 26).

- المؤهلات والخبرات الكافية لدى المدقق الداخلي .
- التخطيط لبرامج التدقيق الداخلي وان تنفذ بعناية ودقة .

- اعداد تقارير واضحة وحاسمة بواسطة المدقق الداخلي .
- اتخاذ الاجراءات التصحيحية فور عرض التقارير على المسؤولين .
- رفع التقارير الى الجهات العليا في الشركة وان تحظى باهتمام وبتأييد الإدارة .ادراك المدقق الداخلي ان عمله ذو طبيعة استشارية فقط وليس مباشرة او تنفيذية .
- حصول المدققون الداخليون على الدورات المهنية المتخصصة التي تزيد من دقة وفعالية أداء التدقيق الداخلي .

9.3.2 مهام التدقيق الداخلي

لقد تطورت مهام التدقيق الداخلي فلم يعد يركز على المعاملات والصفقات التي حدثت في الفترات السابقة فقط، بل اتسعت مهامه لتشمل تحديد المخاطر التي يمكن ان تؤثر سلبا على أداء الشركة والعمل على ابتكار تقنيات وطرق للتحكم في هذه المخاطر واعطاء توصيات لتحسين الكفاءة والفعالية لعمليات الشركة وصولا الى الأهداف المنشودة (kagermann,et.al. 2008: 129).

حيث هنالك العديد من المهام والوظائف التي يقوم بها المدقق الداخلي ومن بينها ما يلي (الاتحاد الدولي للمحاسبين، 561:2005):

- تطوير النظام المحاسبي ونظام الرقابة الداخلية، من خلال اعادة النظر بهما، ومتابعة ومراقبة تطبيقاتهما، وتقديم المقترحات اللازمة لتطويرهما.
- اختبار المعلومات المالية والتشغيلية واجراء الاختبارات التفصيلي للمعاملات والارصدة والاجراءات.
- فحص الجدوى الاقتصادية للعمليات وكفايتها وفعاليتها بما في ذلك الضوابط غير المالية للشركة.
- فحص الالتزام بالقوانين والانظمة والمتطلبات الخارجية الأخرى، وكذلك الالتزام بالسياسات والاوامر الإدارية الأخرى.

وقد اضاف (abubaker, 2007 :3-4) الى مهام التدقيق الداخلي ما يلي :

1) تقديم رأي مستقل وموضوعي وتقديم الاستشارات للإدارة لخدمة الهدف الاساسي وهو تقييم وتحسين فعالية إدارة المخاطر والرقابة وعمليات الحوكمة.

2) عمل التوصيات اللازمة بشأن رفع الكفاءة التشغيلية للشركة.

3) التوافق مع الإدارة على خطة التدقيق السنوية.

4) اصدار التقارير الربع السنوية الى لجنة التدقيق او المدير.

5) القيام بأي مهام اخرى تتطلبها الإدارة.

و قد ذكر(pickett, 2010 :314) العديد من المهام التي يجب ان يطلع بها المدقق الداخلي اهمها ما يلي:

1) مساعده الإدارة:يعتبر التدقيق الداخلي نشاط موضوعي واستشاري حيث انه يوفر المشورة والمساعدة للإدارة بطريقة تتناسب مع احتياجاتها، الى جانب دوره الاساسي في توفير تأكيد موضوعي ما اذا كانت الشركة تديراو لا تدير المخاطر بشكل جيد، بالاضافة الى دوره في تقديم الاستشارات الإدارية اللازمة لخدمة الشركة بهدف تحين وتطوير أداءها .

2) تحسين عمليات الشركة:يعمل التدقيق الداخلي على تحسين عمليات الشركة، فلم تعد مهمة المدقق الداخلي هي التفتيش والفحص، وانما المساهمة في التحسين المستمر للشركة.

3) اضافة قيمة للشركة:يعد التدقيق الداخلي عنصراً فعالا في اضافة قيمة للشركة حيث يساعدها على تحقيق أهدافها باعتباره ركناً اساسيا من متطلبات الحوكمة وإدارة المخاطر التي تهدد أهداف الشركة فضلاً عن دوره في البحث عن نجاح الشركة على المدى الطويل .

4) تقييم وتطوير عمل الشركة:

تساهم عملية التقييم في تحسين عمليات الشركة حيث يقوم التدقيق الداخلي بمقارنة ما هو مخطط بما هو فعلي، ولضمان مراقبة جيدة يتوجب استخدام تقنيات التقييم التي يتم تطبيقها بطريقة مهنية ونزيه لتعطي نتائج موثوق بها.

10.3.2 معايير الممارسة المهنية للتدقيق الداخلي

تعتبر معايير الممارسة المهنية الصادرة عن معهد المدققين الداخليين (IIA) الاكثر انتشارا وتطبيقا في العالم، حيث تشكل ادلة ارشادية متكاملة تساع في ضمان تنفيذ انشطة التدقيق الداخلي بشكل فعال (محسن،24:2011)، وتعتبر معايير التدقيق الداخلي مستويات الأداء المهني التي وضعت من قبل الجهات المنظمة للمهنة حيث تهدف الى توفير مستوى معقول من الضوابط التي تضبط عمليه التدقيق وتحدد الإطار الذي يعمل ضمنه المدقق، ويتم الاعتماد عليها في الحكم على أداء المدقق ونوعية العمل المنجز، وبالتالي فهي توفر مستوى معين من الثقة بعمل المدقق الداخلي (الذنيبات،75:2010).

وعرفت معايير التدقيق الداخلي بأنها "المقاييس والقواعد التي يتم الاعتماد عليها في تقييم وقياس عمليات قسم التدقيق الداخلي، بحيث تمثل نموذج ممارسة التدقيق الداخلي كما يجب ان تكون وفقاً لما اعتمد من قبل معهد المدققين الداخليين " (العمري وعبدالمغني، 2006: 346).

وحدد معهد المدققين الداخليين أهداف أهداف معايير التدقيق الداخلي كما يلي (IIA,2004:7):

- بيان المبادئ الاساسية التي تحدد الكيفية التي يجب ان يكون عليها التدقيق الداخلي.
- وضع إطار عام لإدارة التدقيق الداخلي وتعزيز القيمة المضافة التي تحققها انشطة التدقيق الداخلي الى اوسع مدى ممكن .
- وضع اسس لقياس وتقييم أداء المدققين الداخليين .
- التأسيس لعمليات ومعالجات تنظيمية متطورة وتشجيع ادخال تحسينات عليه.

وتنقسم معايير الممارسة المهنية للتدقيق الداخلي الى مجموعتين كما يلي (pickett, 2010 :430).

1) المجموعة الأولى معايير الصفات

وتهتم هذه المعايير بشخصية المدقق الداخلي، او الجهة التي تنفذ عملية التدقيق الداخلي وتحتوي هذه المجموعة على اربعة معايير وهي كما يلي :

- أهداف، مسؤوليات وصلاحيات التدقيق الداخلي.
- الاستقلالية والموضوعية.
- الكفاءة وبذل العناية المهنية الواجبة.
- برنامج ضبط الجودة وتطوير عمليات التدقيق الداخلي .

2) المجموعة الثانية معايير الأداء

وتتعلق معايير هذا القسم بوصف نشاط وطبيعة خدمة التدقيق الداخلي، وكيفية تنفيذ وأداء كل مهمة من مهام التدقيق الداخلي، ويتم من خلال هذه المعايير وقياس أداء المدقق الداخلي باعتبارها الاساس الذي يعتمد عليه وتحوي هذه المجموعة على سبعة معايير وهي كما يلي :

- إدارة انشطة التدقيق الداخلي .
- طبيعة العمل
- تخطيط عملية التدقيق.
- أداء وتنفيذ عملية التدقيق .
- توصيل نتائج التدقيق الداخلي.
- مراقبة تنفيذ التوصيات.
- مستوى المخاطر المقبولة بعد تنفيذ التوصيات .

11.3.2 استقلالية وموضوعية المدقق الداخلي

يعتبر مفهوم الاستقلال بشكل عام حجر زاوية لاي عملية تدقيق او اي عملية رقابية او تقييمية، ولا تعتبر الخدمات الرقابية والتدقيقية ذات قيمة بعيدا عن مفهومي الموضوعية والاستقلالية (مجاهد،217:2004)، حيث اكدت جميع تعريفات التدقيق الداخلي على مبدأ الاستقلالية باعتباره مبدءا

اساسيا، وليتمكن المدقق الداخلي من تحقيق أهداف التدقيق يجب ان يكون موضوعيا ومستقلا حتى يتسنى للإدارة وضع ثقتها به وتعتمد على نتائجه وتوصياته (نظمي والعزب، 20:2012).

ويشير مفهوم الاستقلالية الى "البعد عن تضارب المصالح التي تتطلب من المدقق الداخلي ان يكون مستقلا عن الانشطة التي يقوم بمراجعتها وان يكون بعيدا عن تأثير الجهه التي يتولى مراجعة عملياتها، وهذا يعني شعور الممارسين بانهم قادرين على اتخاذ قراراتهم بدون ضغوط او انقياد لمن تكون القرارات لها تأثير عليهم " (المدلل،62:2007).

اما مفهوم الموضوعية فيتعلق " بنوعية التقديرات والقرارات والاحكام وجودتها انطلاقا من الحالة الذهنية التي يمر بها والتي لا يشعر من خلالها بتضارب المصالح"، بمعنى ان الموضوعية هي نتاج الاستقلالية، كما ان غياب عنصر الاستقلالية بالنسبة للمدقق الداخلي يفقد القدرة على تحقيق الموضوعية واضافة اي قيمة للشركة، ومعنى اخر تفقد العملية التدقيقية قيمتها، غير ان مفهوم الاستقلالية مفهوم مطلق وصعب التطبيق، فالمدقق الداخلي مرتبط بالشركة ارتباطا تعاقديا كموظف داخل الشركة(Mutchler,235:2004).

وفي ما يلي اربعة أنواع لاستقلالية المدقق الداخلي وهي كالاتي (عز الدين، 2015: 35):

- الاستقلالية المهنية : ويطلق عليها الاستقلال التنظيمي والذي يتم تدعيمه من خلال الهيكل التنظيمي ويمكن تحقيق هذا النوع من الاستقلالية عبر تشكيل لجنة مستقلة داخل الشركة يصدر عنها التفويض للمدقق الداخلي للقيام بالعمل، وكذلك قرار تعيينه وعزله وتحديد راتبه ومكافئته.

- الاستقلالية في أداء عملية التدقيق : ويقصد بها عدم تأثر المدقق الداخلي بأراء الغير عند تخطيط عملية التدقيق وعند القيام بالفحص، وهذا ما يعرف بالموضوعية التي يتم تدعيمها بقواعد واخلاق مهنية عالية المستوى يتم احترامها من قبل المدقق الداخلي ومن قبل الاطراف ذات العلاقة بعمله .

- الاستقلالية الفنية:و يقصد بها امتلاك المدقق الداخلي اعلى درجات المهارة في أداء العمل المنوط به، ويتم تعزيزها من خلال المؤهلات العلمية العالية و التدريب المناسب .

- الاستقلالية المالية:و يقصد بها اعتماد مخصصات دائرة التدقيق الداخلي من قبل الإدارة العليا و مناقشة تفاصيلها مع الإدارة العليا و هذا النوع من الاستقلالية يعتبر امتدادا للاستقلالية المهنية.

وجاءت معايير التدقيق وميثاق اخلاقيات المهنة لتعزيز موضوعية واستقلالية المدقق الداخلي حيث اكد المعيار الثاني من المعايير العامة التي تتعلق بالتكوين الذاتي او الشخصي لمن يزاول مهنة التدقيق على ضرورة ان يكون المدقق مستقلا بتفكيره في جميع الامور وان يكون مستقلا أيضا في اتخاذه للقرارات دون اي تحيز لاطراف معينة داخل الشركة، فالاستقلالية ضرورة لا غنى عنها ومن شأنها ان تضفي المزيد من الثقة على الامور التي أبدي رأيه فيها(نظمي والعزب،10:2012).

12.3.2 الكفاءة المهنية للمدقق الدخلي

من الامور المتفق عليها احياناً أن يتمتع المدقيين الداخليين بالكفاءة المهنية والخبرة والمعرفة والمهارة بمقدار يمكنهم من متابعة انظمة الرقابة الداخلية وتقييمها ومدى التزام باجراءات الأنظمة إضافة الى القدرة على فهم الأمور المحاسبية والتدقيق والإدارة المالية وان يكونوا على معرفة كافية باعداد التقارير المالية وبطبيعة نشاط الشركة او المجال الذي تعمل فيه. اذ ان تعقُّد الأداوت المالية وتعقُّد رأس مال الشركات وظهور صناعات جديدة والتطبيق الخلاق للمعايير المحاسبية كلها معاً توضح اهمية وجود مدققين مؤهلين للعمل في مجال التدقيق وأن الخبرة لدى المدققين تعد احد الأركان المهمة نظراً لأن العديد من المشكلات المحاسبية التي ينبغي على المدققين حلها تعتمد على الحكم الشخصي والذي مما لا شك فيه يتأثر بمستوى الخبرة المتوافر لدى المدقق في مجال المحاسبة والتدقيق (حسين، 2015: 23).

13.3.2 أداء المدقق الداخلي

يعرف الأداء بأنه العملية التي من خلالها يتم قياس الأداء الحالي للأفراد ومقارنته بالأداء المخطط مسبقاً، وتحديد الانحرافات وبيان اسبابها، واتخاذ الاجراءات الوقائية اللازمة لتلافي حدوثها مستقبلاً (Homgren, 2006: 197).

كما ينظر الى الأداء على انه قياس الأداء الفعليفي تنفيذ ما خططت له وقياس الانحرافات عن الأهداف المحددة والاسباب التي ادت إليها ووضع المقترحات لتلافي ذلك مستقبلاً (اسماعيل وعدس، 2010: 131).

تولى شركات الاعمال الأداء اهمية كبيرة ويتضح ذلك من خلال مناقشة الأداء في إطار ثلاثة ابعاد رئيسية نظريا وتجريبيا واداريا، فمن الناحية النظرية يمثل الأداء مركز الإدارة، حيث يحتوي جميع منطلقات الإدارة على مضامين ودلالات تختص بالأداء سواء بشكل ضمني او بشكل مباشر، ويرجع السبب في ذلك الى ان الأداء يمثل اختباراً زمنيا للاستراتيجية المتبعة من قبل الإدارة، ومن الناحية التجريبية فإن اهمية الأداء تظهر من خلال استخدام اغلب دراسات وبحوث الإدارة ومحاسبة الأداء لإختبار الإستراتيجيات المختلفة والعمليات الناتجة عنها. اما الاهمية الإدارية فإنها تظهر واضحة من خلال حجم الاهتمام الكبير والمميز من قبل ادارات الشركات بالأداء ونتائجه، والتحولات التي تجري في هذه الشركات اعتماد على نتائج الأداء (ادريس والغالبي، 2009: 32).

لذلك مفهوم الأداء المالي يستند الى عملية التحليل المالي التي تعد الخطوة الاساسية نحو تفهم الشركة، وبالرغم من وجود اساليب متعددة للتحليل المالي كالتحليل العمودي والافقي لفترات القوائم المالية، الا ان التقنية الاساية المستخدمة لدراسة وبحث الأداء ضمن التحليل المالي هي تحليل النسب المالية، فالنسب المالية هي ادوات التشخيص الاساسية في التحليل المالي، والتي تستخدم في تقييم قوة الأداء المالي بالاضافة الى الأداء الكلي بشكل عام، كما ان استخدام المحاور المالية يعد مدخلا ذا معنى لتحديد نقاط القوة والضعف في الشركة (David, 2001: 142). اذ ان اهمية استخدام النسب والمؤشرات المالية في تقييم أداء الشركات، تكمن في قدرتها على اظهار الجوانب المهمة للمركز المالي والتنافسي للشركة، حيث ان الشركة التي تؤشر المحاور المالية فيها أداء ضعيفا، عليها ان تعيد النظر باستراتيجيتها الحالية، ومن اكثر المعايير الكمية شيوعا واستخداما في تقييم أداء لاستراتيجيات هي المحاور المالية (David, 2001: 309).

هنالك سببان رئيسان للإستخدام الواسع للمحاور المالية للأداء، فأولاً، ان المحاور المالية للأداء، كالربح مثلا ترتبط ارتباطا مباشرا بالأهداف بعيدة المدى للشركة، والتي دائما تكون أهدافا مالية، ثانيا، أن الاختبار الدقيق للمحاور المالية يوفر صورة اجمالية عن أداء الشركة، هذا وان المحور المالي الكلي، مثل ارباح الشركة يعد خلاصة لمدى نجاح استراتيجيات الشركة وتكيكاتها التشغيلية،

اذ أن نتائج الارباح التي تكون دون التوقعات توفر اشارة الى ان استراتيجيات الشركة وتكيكاتها لا تحقق نتائجها المرجوة، ولربما تكون غير ملائمة (عز الدين، 2015: 38).

من هنا تعتمد مخرجات العمليات التدقيقية بشكل عام على أداء المدقق الذي يرتبط بشكل كبير بالخبرة والخلفية العلمية والوقت المبذول في مهنة التدقيق. إذ ان هناك علاقة موجبة ما بين أداء المدقق وخلفيته العلمية، كما ان اخلاقيات المهنة تشجع المدقق على انجاز مهام التدقيق بفاعلية وكفاءة. ناهيك عن الاجراءات التي يقوم بها المدقق المنفذة من خلال تعليمات يتم بعدها تدوين ملاحظات على اوراق العمل التي تصبح عرضة للتقيم من خلال أعلى مستوى تنظيمي في الشركة (النوايسة، 2008: 42).

عرف أداء المدقق الداخلي بأنه مستوى انجاز المدقق الداخلي في تحقيق الأهداف المرتبطة بطبيعة مسؤولياته والمهام الموكلة له (Zureigat&Al-Moshaigeh, 2014: 74) .

لذلك يشمل أداء المدقق الداخلي على (المدهون، 2011):

- تقديم نصائح وتوصيات للإدارة عن الامور التي تتطلب اهتمام داخل الشركة.
- اعداد خطة عمل سنوية للسير عليها مع التركيز على البنود ذات المخاطرة العالية.
- تصميم جداول زمنية وبرامج علمية لكل مهمة تدقيق.
- اعداد تقارير التدقيق ورفعها للإدارة العليا في الشركة.
- القيام بمهام مخصصة بناء على طلب الإدارة العليا بخصوص مشاكل ومخالفات تتطلب مزيد من التحقيق.
- المساعدة في تطوير النظم، وحل المشكلات في بداياتها قبل ان تتفاقم.

ويؤكد سرايا (2007: 158) بأنه ينبغي على المدقق بذل المزيد من الجهد حتى يستطيع تغطية كافة ابعاد الأداء ومن اهم ما يجب ان يقوم به من اجراءات وخطوات تفعيلا لدوره

1- على المدقق ان يتأكد بداية من توافر الجوانب والعناصر التالية لأي نشاط او برنامج او تنظيم مطلوب مراجعته وتدقيقه.

2- على المدقق ان يتأكد من توافر برنامج موضوعي وعملي لقياس وتقييم أداء الافراد في التنظيم بشكل دوري، وان لم يكن متوافرا فعلى المدقق بالتعاون مع الشركة وضع مثل هذا البرنامج.

3- ينبغى على المدقق البحث عن المعايير او مؤشرات مناسبة وفعالة لقياس ابعاد الفاعلية في الشركة موضوع التدقيق.

4- على المدقق عند اختيار قائمة المقاييس والمعايير التي سوف يستخدمها لتدقيق عناصر الأداء والفاعلية.

14.3.2 لمحة عن قطاع الصناعات الغذائية الأردنية :

تعد الشركات المساهمة عصب النمو الاقتصادي، وذلك لاطلاعها بالمشاريع الكبرى التي تعجز عنها قدرات الأفراد العاديين، بسبب قدرتها على تجميع رؤوس الأموال الضخمة، فتترك بصماتها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وأحياناً السياسية للدولة. ولا غرابة في أن الشركات المساهمة تعد ركيزة من ركائز الاقتصاد الوطني نظراً لمساهمتها في بنائه وتقويته باعتبارها وحدات اقتصادية تتمركز حولها الفعاليات الاقتصادية المختلفة ويعد قطاع الصناعات الغذائية الأردنية من اكبر واهم قطاع في الأردن لما تقدمه من منتجات ضخمة ودورها الاقتصادي الكبير في الجانب التمويني في الأردن ويبلغ عددها (9) شركات والظاهرة في الملحق رقم (3) مع العلم ان الشركات المدرجة في بروصة عمان كانت (12) لكن تبين ان هناك (3) شركات ملغاة من الادراج في البورصة حاليا كونه يوجد لديها بعض المشاكل المالية بالإضافة ان بعضها خاضع حاليا الى التصفية حيث تم استبعادها.

المبحث الرابع

الدراسات السابقة

4.2 الدراسات السابقة

1.4.2 الدراسات باللغة العربية

2.4.2 الدراسات باللغة الانجليزية

3.4.2 موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

4.4.2 ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

2. 4 الدراسات السابقة

نظرا لاهمية الدراسات السابقة المتمثلة في اثراء الإطار النظري بالمعلومات، وربطه مع الجانب العملي، والافادة منها بالمنهجية، وفي تطوير وصياغة اداة الدراسة الحالية، فقد تم تقسيم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفقا للتسلسل التاريخي لها من الاحدث الى الاقدم كالآتي:

1.4.2 الدراسات باللغة العربية :

1. دراسة دحدوح، (2008) بعنوان:

" دور لجان المراجعة في تحسين كفاية نظام الرقابة الداخلية وفعاليتها في الشركات: دراسة ميدانية".

تناولت الدراسة تحليل دور لجنة المراجعة في تحسين كفاية نظم الرقابة الداخلية وفعاليتها في الشركات والانشطة التي تمارسها؛ ولتحقيق ذلك الهدف تمت الدراسة من خلال استبانة وزعت (75) منها على ادارات شركات المساهمة الصناعية الأردنية، حيث استرد منها (60) استبانة، وتم توزيع (75) استبانة على مدققي الحسابات الخارجيين في هذه الشركات، واتسرد منها (66) استبانة، وقد تضمنت الاستبانة الانشطة التي يمكن ان تمارسها لجنة التدقيق ومساهمتها في تحسين كفاءة نظام الرقابة الداخلي وفعاليتها في الشركات، من خلال استخدام اسلوب الاحصاء الاستقرائي والاستنباطي واختبار (T) لمجموعة الاستبانات المستردة والبالغة (126) استبانة، لاختبار فرضيات الدراسة خلصت الدراسة الى ان هناك مجموعة من الانشطة تمارسها لجنة المراجعة، تؤدي الى تحسين كفاءة نظام الرقابة الداخلية وفعاليتها حسب نتائج تحليل العينات، واوصت الدراسة بضرورة افصاح لجان التدقيق عن انشطتها ضمن التقارير المالية للشركات، والتوصية الى الجهات الحكومية بضرورة اصدار تعليمات تنظيمية لتحديد صلاحيات ومهام ومسؤوليات لجان التدقيق وتم استخدام الدراسة في اثراء الجانب النظري الخاص بالتدقيق الداخلي.

2. دراسة زريقات، (2011) بعنوان:

" أثر دليل الحاكمية المؤسسية الصادر عن البنك المركزي الأردني في تحسين جودة التدقيق الداخلي في النوك الأردنية".

هدفت هذه الدراسة الى اختبار اثر تعليمات دليل الحاكمية المؤسسية الصادرة عن البنك المركزي الأردني في تحسين جودة التدقيق الداخلي في البنوك الأردنية، وذلك اعتمادا على مدى تأثير بنود الدليل على مكونات جودة التدقيق، التي حددها معهد المدققين الداخليين، وقد تم اعداد استبانة موجهة لموظفي ادارات التدقيق الداخلي في البنوك الأردنية بمسمياتهم المختلفة، وتم استخدام معامل الفا كرنوباخ لقياس صدق وثبات الاستبانة، وقد اظهرت الدراسة وجود دور هام لتعليمات دليل الحاكمية المؤسسية في تحسين جودة التدقيق الداخلي للبنوك الأردنية، وذلك من خلال تأثير تعليمات هذ الدليل وبشكل مهم احصائيا في مكونات جودة التدقيق الداخلي المتمثلة في زيادة الالتزام بميثاق اخلاقيات مهنة التدقيق الداخلي، وزيادة الالتزام في معايير التدقيق الداخلي، وتطوير الأداء المهني للمدققين الداخليين وتحسين ممارسات واساليب التدقيق، واوصت الدراسة القطاعات الاقتصادية الأخرى والجهات المشرفة عليها بخلاف البنوك بضرورة تبني مثل هذا الدليل لتحسين جودة التدقيق الداخلي وتم استخدام الدراسة في اثراء الجانب النظري وصياغة بعض الفرضيات .

3. دراسة الفارس، (2011 م) بعنوان:

" اثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة "

وهدفت الى توضيح كل من مفهومي سياسات التحفيز والولاء التنظيمي نظريا بالاعتماد على ما ورد في هذا الشأن بالادب الإداري وتبيان العلاقة بين سياسات التحفيز والولاء التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من موظفي اربع مؤسسات عامة، بلغ عددهم 324 موظفا وموظفة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، بذلك اشارت نتائج الدراسة الى عدم وجود اجماع في رؤى الموظفين على مفهوم السياسات التحفيزية والولاء التنظيمي ، وانقسام الموظفين على درجة وجود الولاء التنظيمي، واشارت أيضا الى وجود علاقة قوية وايجابية بين التحفيز والولاء التنظيمي، وبالتالي الأداء الوظيفي، كما واشارت الى عدم وجود فوق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات : المسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والعمر، وسنوات الخبرة واوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بنشاطات التدريب والتطوير المستمر للموظفين، بهدف تحفيزهم ليكونوا جزءاً من التنظيم وثقافته، ان هذا

سوف يساعد الموظف على تطوير قدراته واحساسة باهتمام العمل به ويزداد بذلك اهتمامه وارتباطه بالشركة وتم استخدام الدراسة في اثراء الجانب النظري وتحديدا المبحث الخاص بالتحفيز والأداء وصياغة الفرضيات والتساؤالات.

4. دراسة ذنيبات وكفوس، (2012) بعنوان :

" مدى التزام الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بمتطلبات الرقابة الداخلية واثر ذلك على ادائها المالي"

هدفت الدراسة الى التحقق من مدى التزام الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بمتطلبات الرقابة الداخلية الواردة في معيار التدقيق الدولي رقم (315) ومدى تأثير ذلك على الأداء المالي لهذه الشركات. لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة لجمع البيانات الأولية اللازمة، و وزعت على (50) شركة صناعية مساهمة عامة مدرجة في بورصة عمان. تمت معالجة هذه البيانات باستخدام الإحصائات الوصفية كما تم استخدام One sample T-test وتحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression لاختبار الفرضيات. ومن خلال تحليل بيانات الدراسة تبين ان الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تلتزم بتطبيق جميع مقومات الرقابة الداخلية الواردة في معيار التدقيق الدولي رقم (315)، وبينت النتائج أيضا عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين مدى التزام الشركات الصناعية الأردنية بمقومات الرقابة الداخلية وبين الأداء المالي مقاسا بنسب العائد على الاصول، والعائد على حقوق المساهمين، والعائد على المبيعات كل على حده، بينما توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مدى الالتزام بمقومات الرقابة الداخلية وبين الأداء المالي مقاسا بنسبة العائد على الاصول والعائد على حقوق المساهمين والعائد على المبيعات كل على حده، في حين لم تظهر النتائج وجود اثر ذو دلالة احصائية للحجم على العلاقة بين مدى توافر مقومات الرقابة الداخلية وبين الأداء المالي للشركات المبحوثة مقاسا بنسبة مجمل الربح، وعلى ضوء النتائج التي تم التوصل اليها اوصى الباحثان بضرورة قيام الشركات الصناعية الأردنية بتقييم انظمة الرقابة على جودة اعمال دائرة التدقيق الداخلي، وقد استخدمت الدراسة السابقة في الجانب النظري الخاص في التدقيق الداخلي.

5. الشرايري، (2012) بعنوان:

" اثر الحاكمية على فاعلية التدقيق الداخلي في ظل مبادئ لجنة بازل المحدثة: دراسة حالة البنوك التجارية في الأردن"

هدفت الدراسة الى بيان اثر الحاكمية في فاعلية التدقيق الداخلي في البنوك التجارية العاملة في الأردن وعددها (22) بنك، وقد كان المتغير المستقل هو المبادئ الصادرة عن لجنة بازل المحدثة وعددها ثمانية مبادئ، والخاصة بحوكمة المصارف، وقد تم تصميم استبانة وزعت على المدققين الداخليين واعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين بصفتهم اعضاء لجنة التدقيق في كل بنك، وقد بلغ عدد الاستبانات الخاضعة للتحليل (102) استبانة، وتم اختبار فرضيات الدراسة بواسطة الانحدار المتعدد، وقد توصلت الدراسة الى وجود اثر الحاكمية في فاعلية التدقيق الداخلي وبشكل عام في البنوك التجارية الأردنية، وقد توصلت الدراسة الى ضرورة توفير الدعم من قبل الإدارة التنفيذية لاستقلالية المدقق الداخلي، مما يعزز مستوى فاعلية التدقيق الداخلي، والى ضرورة إشراكهم في دورات ادارية عليا، والاستعانة بخبراء ومستشارين لتطوير سياسات ونظم ومبادئ للادارات التنفيذية، وانه يجب اختيار لجنة تدقيق من ذوي الخبرات والمعرفة وعلى الإدارة العليا تبني الخطط الاستراتيجية وبالتشارك مع التدقيق الداخلي كجزء اساسي في مبادئ بازل المحدثة عام (2006)، والتي تتضمن (6) مبادئ تؤكد اهلية اعضاء مجلس الإدارة لمراقبة الأهداف الاستراتيجية وان يضع حدودا واضحة المسؤوليات ويتاكد مجلس الإدارة من وجود مبادئ ومفاهيم للإدارة التنفيذية تتوافق مع سياسة المجلس وامتلاك المسؤولين للمهارات الضرورية لإدارة العمل واستقلالية مراقبي الحسابات والوظائف الرقابية، ويتأكد مجلس الإدارة من سياسات الاجور والمكافآت التي تتناسب مع ثقافة وأهداف واستراتيجيات البنك في الاجل الطويل، وان يتم ربط حوافز الإدارة العليا والمديرين التنفيذيين بأهداف البنك وان يتم العمل بشفافية فعالة وسليمة وتفهم لهيكل العمليات والبيئة التشريعية التي يعمل من خلالها البنك، حيث يمكن ان يتعرض لمخاطر قانونية بشكل غير مباشر، وما لذلك من خطر يؤثر على سمعة البنك.

وتوصي الدراسة الى توفير الدعم من قبل الإدارة العليا لاستقلالية المدقق الداخلي، مما يعزز مستوى التدقيق الداخلي، وتم استخدام الدراسة في اثراء الجانب النظري بما يخص التدقيق الداخلي.

6. دراسة غازي الحلايبة (2013) بعنوان :

" اثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الادرن"

وهدفت هذه الدراسة الى تقصي اثر الحوافز في تحسين الأداء لدى موظفي امانة عمان الكبرى، والى التعرف على مستوى الأداء لدى موظفي امانة عمان الكبرى، كما هدفت الى تحديد العلاقة بين الحوافز وتحسين الادء لدى موظفي امانة عمان الكبرى، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الاحصائية في استجابة افراد العينة حول اثر الحوافز في تحسين مستوى الأداء لدى موظفي امانة عمان الكبرى وفقاً للمتغيرات الديمغرافية ، وفي ما يتعلق بعينة الدراسة فقد تم اختيار عينة بالطريقة الطبقية العشوائية تكونت من 150 موظف من المديرين ورؤساء الاقسام والموظفين الإداريين في امانة عمان الكبرى بنسبة 33% من مجتمع الدراسة البالغ عدده 449 موظفاً ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاساليب الاحصائية في الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية واشارت النتائج الى حيازة كل من الحوافز المادية والمعنوية على المستوى المنخفض، وحيازة الحوافز الاجتماعية والأداء على المستوى المتوسط ، ووجود علاقة خطية وترابطية قوية، بين استخدام ابعاد الحوافز وتحسين الأداء لدى موظفين الامانة ، ووجود فروق دالة احصائية تعزى الى الجنس لصالح الذكور ، والى المسمى الوظيفي ، لصالح رئيس القسم ، والى سنوات الخبرة لذوي الخبرة القليلة بالاضافة الى عدم وجود فروق دالة احصائيا تعزى الى المؤهل العلمي واوصت الدراسة بالاتي :ضرورة دعم وتعزيز علاقات العمل الايجابية بين الموظفين (الرسمية، وغير الرسمية) وتوجيهها بشكل ينسجم مع أهداف الامانة وترسيخ ثقافة العمل بروح الفريق الواحد كحافز معنوي للوصول لمستويات الأداء المخطط لها وتم استتخدام الدراسة في اثراء الجانب النظري وخاصة مبحث الحوافز و الأداء وصياغة بعض الفرضيات والتساؤلات واعدا الاستبانة.

7. **دراسة بلال، (2015) بعنوان:**

" تقييم دور المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية "

وهدفت هذه الدراسة الى اظهار الدور الذي تلعبه المراجعة الداخلية من خلال عمل المراجع الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية في الشركات الاقتصادية، وذلك بالاعتماد على مجموعة من المراجع

الخاصة بالموضوع " كتب، مجلات، مواقع انترنت وغيرها " واستبيان موجة المراجعين الداخليين والمسؤولين عن عملية المراجعة الداخلية في بعض هذه الشركات من اجل تحديد درجة تأثير كل من مهام المراجع الداخلي ومبادئه المهنية على تحسين هذا النظام، ومن اهم النتائج المتوصل اليها هو ان المراجعة الداخلية اداة من ادوات نظام الرقابة الداخلية يقوم بمهامها المراجع الداخلي، وتستعملها الشركة في تقييم أداء انشطتها المختلفة: المحاسبية، المالية، التشغيلية والإدارية، الكشف عن نقاط الضعف فيها تنبيه الإدارة بما قد تواجهه من مخاطر مستقبلية وتقديم التوصيات اللازمة لمعالجة ذلك، كما يرتكز نشاط المراجعة الداخلية على مجموعة من العناصر والتي يتحدد على اساسها درجة تأثيرها على نظام الرقابة الداخلية ومن اهم هذه العناصر استقلالية المراجع الداخلي، خبرة المراجع الداخلي ومتابعة المراجع الداخلي لنتائجه المبلغ عنها ولغرض تحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية spss لتحليل بيانات الدراسة واوصت الدراسة بزيادة درجة الاهتمام بمهنة المدقق الداخلي ومنحها صلاحية كاملة لتساعدها على القيام بالمهام والاعمل الموكلة اليه على احسن وجه واوصت أيضا الى تقديم التحفيزات المادية والمعنوية للمدققين الداخليين من اجل خلق روح المسؤولية فيهم ودفعهم الى الاحساس بأهمية دورهم في الشركة، ولقد تم الاخذ بتوصيات هذه الدراسة من حيث تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمدققين الداخليين ودورها في خلق روح المسؤولية فيهم، وتم استخدام الدراسة في الإطار النظري بالمبحث الخاص بتحسين نظام الرقابة الداخلي.

8. دراسة البطوش، (2015) بعنوان:

" دور لجان التدقيق في تحسين كفاءة التدقيق الداخلي لإدارة المخاطرة في شركات الكهرباء الأردنية"

وهدفت هذه الدراسة الى معرفة دور لجان التدقيق في تحسين كفاءة التدقيق الداخلي لإدارة المخاطر في شركات الكهرباء الأردنية، ومن اجل تحقيق هذه الأهداف فقد قام الباحث بإعداد استبانة موجهة الى اعضاء لجان التدقيق، والمدققين الداخليين والخارجيين وكبار الموظفين في شركات الكهرباء الأردنية، و استخدم الباحث أساليب التحليل الاحصائي مثل المتوسطات الحسابية، و اختبار العينة البسيطة وتحليل التيابن الاحادي انوفا لاختبار فرضيات الدراسة، وقد خلصت الدراسة الى أنه يوجد علاقة مرتفعة بين كفاءة التدقيق الداخلي و بين قدرة شركات الكهرباء الأردنية لإدارة المخاطر، و يوجد

علاقة مرتفعة بين دور لجان التدقيق وبين تحسين كفاءة التدقيق الداخلي في شركات الكهرباء الأردنية، كما تبين وجود معوقات قد تحول دون تحسين كفاءة التدقيق الداخلي لإدارة المخاطر في شركات الكهرباء الأردنية أهمها انخفاض عدد الحاصلين على شهادات مهنية في التدقيق، و انخفاض الحوافز المادية لاستقطاب الكفاءات.

و أوصت الدراسة بضرورة إلزام شركات الكهرباء الأردنية بصفة خاصة وجميع الشركات الأردنية بصفة عامة بنشر تقرير مستقل عن إدارة المخاطر، و ضرورة قيام إدارات الشركات برفد دوائر التدقيق الداخلي بالكفاءات المؤهلة خاصة من حملة الشهادات المهنية، و ضرورة قيام إدارات الشركات بإشراك كوادر التدقيق الداخلي في دورات مهنية متخصصة في مجال التدقيق الداخلي، وقد اثرت هذه الدراسة من الجانب النظري للدراسة الحالية، وقد اثرت الدراسة السابقة في الجانب النظري من الدراسة الحالية في مبحث التدقيق الداخلي وكفاءة المدقق الداخلي.

9. دراسة عبدالعزيز، (2015) بعنوان:

" اثر فاعلية نظام الرقابة الداخلية على أداء المدقق الداخلي دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة"

وهدفت الدراسة الى بيان اثر فاعلية نظام الرقابة الداخلي على أداء المدقق الداخلي من خلال الدور الوسيط لخصائص التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية الخاصة، تكون مجتمع الدراسة من الجامعات الأردنية الخاصة الواقعة ضمن نطاق العاصمة الأردنية عمان والبالغ عددها سبعة جامعات، اما عينة الدراسة فقد شملت المديرين الماليين والمحاسبين ومدققي الحسابات الداخليين ولجان التدقيق العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة الواقعة ضمن نطاق العاصمة الأردنية عمان والبالغ عددهم (61). ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي إضافة الى استخدام كل من تحليل الانحدار البسيط المتعدد وتحليل المسار لإختبار فرضيات الدراسة.

وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها وجود أثر ذي دلالة احصائية لفاعلية نظام الرقابة الداخلية بمقوماته (تقييم المخاطر والمعلومات والاتصالات) على أداء المدقق الداخلي في الجامعات الأردنية الخاصة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$). ووجود اثر ذي دلالة احصائية لخصائص التدقيق الداخلي بأبعادها (الاستقلالية والكفاءة المهنية) على أداء المدقق الداخلي في الجامعات الأردنية الخاصة عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) ووجود اثر ذو دلالة احصائية لفاعلية نظام الرقابة الداخلية

بمقوماته على أداء المدقق الداخلي في الجامعات الأردنية الخاصة بوجود خصائص التدقيق الداخلي متغير وسيط عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وفي ضوء النتائج اوصت الدراسة بضرورة ان يكون نظام الرقابة الداخلي في الجامعات الأردنية الخاصة مبسطا ومفهوما ومكتوب من حيث الممارسة والتطبيق خاليا من التعقيد مع ضرورة توفير المرونة، والتركيز على فحص ضوابط الرقابة الداخلية المحاسبية وتقويمها من المدقق الداخلي، وتحديد مخاطر الرقابة الداخلية واتخاذ الاجراءات التدقيقية المناسبة وقد اثرت الدراسة السابقة بالجانب النظري وخاصة في صياغة مفهوم أداء المدقق الداخلي.

2.4.2 الدراسات باللغة الانجليزية:

1. دراسة AL-Jishi, (2009) : بعنوان :

" The motivation and its impact on the performance of nurses and nurses at the Aramco Health Center."

هدفت الى دراسة أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للممرضين و الممرضات في مركز ارامكو الصحي ، إضافة إلى دراسة العوامل المؤثرة على دوافع الممرضين و الممرضات للعمل ، و لتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة بالاستفادة من تحليل نتائج الدراسات السابقة ،إضافة إلى دراسة الحالة الخاصة بالدراسة ، حيث اشارت النتائج إلى أن الممرضين هم الأكثر تحمّساً للعمل كما أن أداءهم هو الأكثر إيجاباً، و بالتالي فهم الاقل احتمالاً لترك المهنة ، بينما كان أداء الممرضات منخفضاً مقارنة بالممرضين ، فضلاً على ان تحمّسهم للعمل كان سلبياً ،كما وأشارت أيضا إلى أن الممرضات يقمن بمغادرة المهنة بسبب العنف في مكان العمل ، و المخاطر ، والإصابات ، و طول ساعات العمل ، و الدوام الليلي ، و الشعور بعدم التقدير ، و بذلك تظهر نتائج عدم وجود تأثير للحوافز المعنوية و المادية في تحسين أداء الممرضات ، و أوصت الباحثة بعمل دراسات تبحث في التغييرات التي يمكن أن تقدم كحوافز للممرضات لجعلهن أكثر حماسةً في العمل، وتم استخدام هذه الدراسة لاثراء الجانب النظري الخاص بالتحفيز والأداء وصياغة بعض الفرضيات.

2. دراسة (2012) AL-shbiel & AL-Zeaud, بعنوان :

"Management Support and its impact on Performance of Internal Auditors at Jordanian Public Industrial Shareholding Companies"

وهدفت الدراسة الى تحديد أثر الدعم المقدم من الإدارة على تحسين أداء المدقيين الداخليين في الشركات المساهمة العامة في الأردن. تكون مجتمع الدراسة من كافة شركات المساهمة المسجلة في سوق عمان للأوراق المالية. اما عينة الدراسة فقد شملت على (143) شركة فيها مدققين داخليين، إذ تم اختيار الشركات بشكل عشوائي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة تم تصميمها للاجابة عن اسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وبعد اجراء عمليات التحليل الاحصائي الملائمة توصلت الدراسة الى العديد من النتائج ابرزها وجود ارتباط ايجابي بين ابعاد الدعم المقدم من الإدارة في الشركات محل الدراسة على تحسين أداء المدققين، وبشكل ادق فان دعم الإدارة بأبعاده في الشركات محل الدراسة (الحوافز المادية وغير المادية والتنمية المهنية) ترتبط بشكل ايجابي في تحسين مستوى أداء المدققين الداخليين، وتم استخدام الدراسة بالجانب النظري الخاص بالتدقيق الداخلي.

3. دراسة (2012) Zulkifflee, et. Al, بعنوان:

"Internal Audit Attributes and External Audit's Reliance on Internal Audit: Implications for Audit Fees".

هدفت هذه الدراسة الى فحص جودة التدقيق الداخلي من خلال فحص كفاءة المدقق الداخلي والى بيان اثر مساهمة المدقق الداخلي في تدقيق القوائم المالية في تخفيض تكلفة التدقيق الخارجي، حيث تم تجميع البيانات المتعلقة بسمات المدققين الداخليين من خلال توزيع استبانة على المدققين الداخليين، وتجميع البيانات التي تتعلق باعتماد المدقق الخارجي على المدقق الداخلي بتوزيع استبانة على المدققين الخارجيين، وتجميع البيانات النالية المتعلقة بأتعاب المدقق الخارجي من القوائم السنوية لسنة 2005 لشركات المساهمة الكبرى في ماليزيا، وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج الانحدار .

وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج اهمها: هناك علاقة عكسية بين كفاءة المدقق الداخلي واتعاب المدقق الخارجي، حيث كلما زادت فعالية وكفاءة التدقيق الداخلي، ازداد اعتماد المدقق الخارجي على عمل المدقق الداخلي، ويتم تقييم كفاءة المدقق الداخلي من خلال ملاحظة خبرة طاقم المدققين الداخليين، مهارات المدقق بالحاسوب والتكنولوجيا، عدد ساعات التدريب، الشهادات المهنية التي حصل عليها طاقم التدقيق الداخلي وطول الفترة التي يقضيها المدقق الداخلي في الشركة (معدل

الدورات) حيث كلما طالت فترة بقائه وقل معدل دورانه زادت مساهمته ومعرفته بالشركة وعملياتها مما يزيد من اعتماد المدقق الداخلي على عمله وبالتالي تقليل الجهد المبذول وتخفيض تكلفة التدقيق الخارجي بالتقليل من اتعابه .

و اوصت الدراسة بضرورة التأكيد على جودة التدقيق الداخلي من خلال الاهتمام بالخبرة المهنية والتدريب والشهادات العلمية الحاصل عليها المدقق الداخلي، وضرورة الاهتمام بالتنسيق والتعاون بين المدقق الداخلي والمدقق الخارجي لتحقيق الفعالية للشركة والتخفيض من تكلفة التدقيق الخارجي، وتم استخدام الدراسة في الجانب النظري الخاص بالتدقيق الداخلي .

4 . **دراسة** (2014) **Ayagre, et..al,** **بعنوان:**

"The effectiveness of Internal Control Systems of Banks: The Case of Ghanaian Banks"

هدفت الدراسة الى تقييم البيئة الرقابية والنشاطات الرقابية في انظمة الرقابة الداخلية في البنوك الغانية من خلال استخدام مبادئ واتجاهات (COSO's) . تكون مجتمع الدراسة من كافة المديرين ومديري التدقيق للعاملين في البنوك الغانية اما عينة الدراسة فقد شملت (30) مديرا ومديرا للتدقيق من اصل (50) مديرا ومديرا للتدقيق . ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة اعدت خصيصا للاجابة عن اسئلة الدراسة واختبار فرضياتها . وبعد اجراء عمليات التحليل الاحصائي اللازمة توصلت الدراسة الى العديد من النتائج ابرزها وجود ضوابط قوية بين بيئة الرقابة ومكونات النشاطات الرقابية في انظمة الرقابة الداخلية بالبنوك في غانا .واوصت الدراسة بأن تكون مجالس المصارف في غانا نشطة جدا وأن تضمن مراقبة مستمرة ومستمرة للرقابة الداخلية للتأكد من وجود ضوابط حقيقية وتعمل بشكل سليم . وقد نظرت هذه الدراسة في اثنين فقط من عناصر الرقابة الداخلية الخمسة، ونوصي مرة أخرى بمزيد من البحوث التي ستحقق في فعالية الرقابة الداخلية التي تشمل جميع عناصر التحكم وتم استخدام الدراسة في اثراء الجانب النظري الخاص بالتدقيق الداخلي .

5. **دراسة (2014) AL-Zubi, et..al, بعنوان:**

"The Extent of Employee's Compliance to the Internal Control System on the Reliability and Creditability of Financial Statements"

هدفت الدراسة الى فحص مدى التزام الموظفين بأنظمة الرقابة الداخلية في البنوك التجارية الأردنية. تكون مجتمع الدراسة من كافة الموظفين العاملين في البنوك التجارية الأردنية. اما عينة الدراسة فقد شملت (100) موظف من البنوك التجارية الأردنية تم اختيارها بشكل

عشوائي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة اعدت خصيصا للاجابة عن اسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وبعد اجراء عمليات التحليل الاحصائي اللازمة توصلت الدراسة الى العديد من النتائج ابرزها فاعلية انظمة الرقابة الداخلية في البنوك التجارية الأردنية لا تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المهنة، وما الى ذلك)، ولكن في الغالب تعزى الى انظمة الرقابة الداخلية الضيقة المعتمدة، والمثبتة من قبل الإدارة واوصت الدراسة بانه ينبغي أن تكون نظم الرقابة الداخلية مطبقة وسهلة الفهم، وتم استخدام الدراسة في اثراء الجانب النظري الخاص بالتدقيق الداخلي.

6. دراسة Al-Fawwaz & Al-Hosban , (2015) بعنوان:

" The Role of Internal Control to Deal with Corporate Governance in Information Technology Environment in Commercial Banks"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدقيق الداخلي لتكنولوجيا المعلومات من وجهة نظر حوكمة الشركات من حيث اللوائح والتعليمات والأخلاقيات مع إضافة فكرة وجود مكاتب التدقيق الداخلي. تم استخدام الاستبانة كأداة للحصول على المعلومات تم توزيعها على المدققين الداخليين في المصارف التجارية الأردنية وقد تم استخدام نظام ليكيرت، وتم اختبار الفرضيات باستخدام عينة اختبار (T) مع قبول هذه الفرضيات البديلة ورفض الفرضيات العدمية. أهم النتائج لهذه الدراسة: أن الأنظمة والشركات تتكيف مع الظروف الاجتماعية لضمان التنفيذ الجيد من قبل موظفيها، وتقييم درجة التقيد بالقواعد واللوائح والتعديلات التي أدخلها على الموظفين وخاصة المالية والمحاسبية من قبل مدقق الحسابات الداخلي وتم استخدام الدراسة في اثراء الجانب النظري للدراسة الحالي الخاص بالتدقيق الداخلي.

3.4.2 موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

تناولت الدراسات السابقة موضع التحفيز وموضوع التدقيق بطرق متباينة، حيث هدفت الدراسات السابقة الى توضيح العلاقة بين التدقيق الداخلي والخارجي وهدفت الأخرى الى تقصي اثر التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي، و قياس اثر التحفيز في الولاء التنظيمي، و اثر التحفيز في الأداء.

ولتحقيق تلك الأهداف المتباينة، اعتمدت معظم الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام الاستبانه التي وزعت على المبحوثين، الذين جاءوا من مجتمعات متباينة، وشملت الدراسات السابقة مناطق جغرافية مختلفة .

ونظرا لوجود تباين في الأهداف المراد تحقيها، وفي طبيعة عينات الدراسات السابقة، وفي الحدود المكانية لها، توصلت الدراسات السابقة أيضا الى نتائج متباينة .

4.4.2 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

1) تناولت الدراسة موضوع التحفيز في تحسين الأداء لدى المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية وتتميز هذه الدراسة بأنها تجمع بين متغيرين المستقل إدارة وهو (التحفيز)، والمتغير التابع محاسبة وهو (مدقق داخلي) اذ لم تتوفر في اي من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحفيز والتدقيق الداخلي كل على حدى.

2) اجريت الدراسات السابقة على منظمات في مختلف انحاء العالم وتناولت قطاعات متعددة مثل البنوك والمستشفيات والجامعات والشركات الصناعية في حين تناولت الدراسة الحالية قطاع الصناعات الغذائية في الأردن ولم يتوفر هذا في اي من الدراسات السابقة.

3) تناولت الدراسة الحالية المتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الشهادات العلمية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة) في حين لم تتواجد تلك المتغيرات مجتمعة في اي من الدراسات السابقة .

استنادا على ما تم ذكره جاءت فكرة هذه الدراسة، والحاجة اليها لاستكمال الجهود البحثية، التي تمت على هذ الصعيد، والاستفادة من الدراسات السابقة في تعزيز الإطار النظري وفي بناء اداة الدراسة، وفي المنهجية حيث جاءت الدراسة الحالية لتربط بين التحفيز وأداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

1.3 تمهيد

2.3 منهج الدراسة

3.3 مجتمع وعينة الدراسة

4.3 اداة جمع البيانات والصدق والثبات

5.3 اساليب التحليل الاحصائية للبيانات

6.3 اساليب جمع البيانات

1.3 تمهيد

يستعرض هذا الفصل الاساليب الاحصائية التي اتبعه الباحث في سبيل تحقيق أهداف الدراسة من حيث وصف لمنهجية الدراسة المستخدمة، مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك اداة الدراسة المستخدمة والاجراءات المتبعة لتحقق من هدفها وثباتها وكيفية توزيعها على عينة الدراسة، ومن ثم عرض الوسائل الاحصائية المطبقة من اجل المعالجة البيانات.

2.3 منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي، بهدف بيان أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية، إذ تم دراسة وتحليل البيانات ومقارنة متغيرات الدراسة من خلال تحويل المتغيرات غير الكمية إلى متغيرات كمية قابلة للقياس، وذلك بهدف التعامل معها في اختبار الفرضيات وبيان نتائج الدراسة وتوصياتها.

3.3 مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من المدققين الداخليين في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية، حيث تم اجراء مسح شامل لجميع الشركات والبالغ عددها (9) شركات والظاهرة في الملحق رقم (3) ، حيث تم توزيع (36) استبانات مع العلم ان الشركات المدرجة في بورصة عمان كانت (12) لكن تبين ان هناك 3 شركات ملغاة من الادراج في البورصة حاليا كونه يوجد لديها بعض المشاكل المالية بالإضافة ان بعضها خاضع حاليا الى التصفية حيث تم استبعادها.

ويوضح الجدول رقم (3-1) عدد الاستبانات الموزعة والمستردة والخاضعة للتحليل الاحصائي.

جدول رقم (3-1)

عدد الاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

الاستبانات الموزعة		الاستبانات المستردة		الاستبانات الصالحة للتحليل	
العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
36	%100	33	%91	31	%86
المصدر: الجدول من إعداد الباحث					

4.3 أداة جمع البيانات والصدق والثبات

قام الباحث بتصميم استبانة خاصة بالدراسة الحالية وبشكل يغطي الفرضيات التي استندت عليها، وباستخدام عبارات تقييمية لتحديد إجابات عينة الدراسة على الأسئلة المحددة بالاستبانة، وتتكون أداة الدراسة من قسمين رئيسين:

القسم الأول: وهو عبارة عن العوامل الديموغرافية والتي تتعلق بما يلي "العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الشهادات المهنية، المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة "

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة حيث تتكون الاستبانة من 38 فقرة موزعة على كل من الحوافز المادية ، الحوافز المعنوية، وتحسين أداء المدقق الداخلي .

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب الجدول(3-2):

جدول رقم (3-2) درجات مقياس ليكرت الخماسي				
موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقاً
5	4	3	2	1
الملحق رقم (1) يبين نموذج الاستبانة.				

كما تم عرض الاستبانة على ذوي الخبرة من أساتذة المحاسبة للحكم على مدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات وقياس الفرضيات، ولتأكيد أن الباحث قد قاس ما يجب ان يقيسه للوصول إلى مستوى عالٍ من الصدق الداخلي في الدراسة، حيث تم إرفاق تقرير وافٍ يتضمن مشكلة الدراسة وأهدافها، وبعد استرجاع الاستبانات من المحكمين قام الباحث بإجراء التعديلات المقترحة من المحكمين والأساتذة المختصين قبل توزيعها على أفراد العينة المختارة. والملحق رقم (2) يبين أسماء المحكمين.

أما بالنسبة لثبات الأداة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج اذا اعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضا الى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في اوقات مختلفة وبالتالي استخدم الباحث معامل كرونباخ ألفا (Cronpach's Alpha) للاتساق الداخلي، وذلك بهدف اختبار مدى الاعتمادية على الاستبانة، إذ تم استخراج معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لجميع محاور وفقرات الاستبانة. وقد بلغت درجة اعتمادية هذه الاستبانة حسب اختبار كرونباخ ألفا (92 %) وهي نسبة ممتازة وذات اعتمادية عالية لنتائج الدراسة الحالية، إذ إن النسبة المقبولة لتعميم نتائج مثل هذه الدراسات هي 70%. ويوضح الجدول رقم (3-3) معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة (Sekaran, 2016).

الجدول (3-3)
قيمة معامل الثبات لمتغيرات الدراسة

تسلسل الفقرات	اسم المتغير	معامل الثبات كرونباخ ألفا
11-1	الحوافز المادية	% 75.4
23-12	الحوافز المعنوية	% 85.9
37-24	تحسين أداء المدقق الداخلي	% 86.5
38-1	**المعدل العام للثبات**	**% 92**
المصدر: اعداد الباحث		

وللتعرف على درجة التقدير، اعتمدت الباحث المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة التقدير بالاعتماد على المعيار التالي في الحكم إلى تقدير المتوسطات الحسابية، وذلك بتقسيم درجات التقدير إلى ثلاثة مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض) بالاعتماد على المعادلة التالية وهي معيار التصحيح (Sekaran, 2016) .

$$1.33 = \frac{5-1}{3} = \frac{\text{للبدائل الادنى الحد - للبدائل الاعلى الحد}}{\text{المستويات عدد}}$$

المستوى الأول: 1 + 1.33 = 2.33.

المستوى الثاني: 2.34 + 1.33 = 3.67.

المستوى الثالث: 3.68 + 1.33 = 5.

فتصبح بعد ذلك التقديرات كالتالي:

1- أقل من أو يساوي (2.33) مؤشراً منخفضاً.

2- أكبر أو يساوي (2.34) واقل من أو تساوي (3.67) مؤشراً متوسطاً.

3- أكبر من أو تساوي (3.68) مؤشراً مرتفعاً.

5.3 أساليب التحليل الإحصائي للبيانات

تمت الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Science وسوف يستخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:

1- مقاييس النزعة المركزية: (Descriptive Statistics Measure) لوصف خصائص عينة الدراسة، والاجابة عن أسئلتها، مثل الوسط الحسابي والتكرارات والنسب المئوية بهدف التعرف على تقييمات المبحوثين لكل فقرة، كذلك والانحراف المعياري لقياس درجة تشتت قيم إجابات مجتمع الدراسة عن الوسط الحسابي لكل فقرة.

2- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression)**:** وذلك لاختبار أثر المتغيرات المستقلة مجتمعة في المتغير التابع والمتمثل في أداء المدقق الداخلي.

3-اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA): وذلك لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة بين مجموعة من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع التي تعزى للخصائص الديموغرافية للعينة المبحوثة.

4- اختبـار كرونبـاخ ألفـا: (Cronpach's alpha) وذلـك لاختبـار مـدى الاعتماديـة علـى أداة جمـع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها متغيرات الدراسة.

6.3 أساليب جمع البيانات

ولتحقيـق أهـداف الدراسـة واختبـار الفرضـيات التـي بنيـت عليهـا فـان الباحـث تعامـل مـع نـوعين مـن البيانات هما البيانات الأولية والبيانات الثانوية:

أولا: البيانـات الأوليـة: وهـي تلـك البيانـات التـي اعتمـد الباحـث عليهـا مـن خـلال جمعهـا ميـدانيا وذلـك بالاعتماد علـى اداة الدراسـة (الاستبانة) من اجل تقديم خدمـة هذه الدراسـة، حيث تضمنت اداة الدراسـة مجموعة من الاسئلة لكل متغير من متغيرات الدراسة، حيث وزعت على مجتمع الدراسة .

ثانيـا: البيانـات الثانويـة: وهـي البيانـات التـي اسـتخدمت لتكـوين الإطـار النظـري للدراسـة، حيـث تـم الرجـوع إلـى المصـادر المكتبيـة المختلفـة للاطـلاع عليهـا ومراجعـة الأدبيـات السـابقة، وتحديـداً تمـت الاستعانة بالمصادر التالية:

1) الكتب العلمية والمنهجية المختصة في علم المحاسبة والمراجع والمصادر المتعلقة بدراسة بيئة الحوافز وثرها على أداء المدقق الداخلي.
2) الدوريات العالمية المتخصصة والنشرات التي كتبت حول موضوع الدراسة.
3) الرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراه) بالإضافة الى التقارير الصادرة عن الهيئات المختصة ومراكـز الأبحـاث المحليـة والمجـلات والمـؤتمرات العلميـة المختلفـة، بالإضـافة إلـى الإنترنـت والمواقع الالكترونية.

الفصل الرابع

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

1.4 تمهيد

2.4 خصائص افراد مجتمع الدراسة

3.4 نتائج الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

4.4 اختبار الفرضيات

1.4 تمهيد :

بعد أن انتهت عملية جمع المعلومات اللازمة للدراسة الحالية من خلال أداتها، تم إدخال تلك البيانات والمعلومات إلى جهاز الحاسوب لأغراض المعالجة والتحليل. وقد تم معالجتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وكما يلي:

2.4 خصائص أفراد مجتمع الدراسة :

لقد تم اختيار مجموعة من العوامل الديموغرافية وذلك من أجل بيان بعض الحقائق المتعلقة بهذه الفئة من المجتمع، وتبين الجداول التالية النتائج التي تم التوصل إليها فيما يتعلق بخصائص أفراد العينة المبحوثة.

الجدول (4-1)

توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الفئات	التكرار	النسبة%
اقل من 30 سنة	13	% 41.9
30 سنة الى اقل من 40 سنة	9	% 29
40 سنة الى اقل من 50 سنة	7	% 22.6
50 سنة فاكثر	2	% 6.5
المجموع	**31**	**%100**
المصدر: اعداد الباحث		

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (4-1) أن (41.9 %) من افراد عينة الدراسة كان عمرهم " اقل من 30 سنة " حيث نستدل من العاملين في مجال التدقيق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية من الفئة العمرية الشابة، وان نسبة (29 %) من ضمن الفئة "30 سنة الى اقل من 40 سنة" ثم تلتها الفئة العمرية "40 سنة الى اقل من 50 سنة " بنسبة (22.6 %)، واخيرا كانت الفئة العمرية "50 سنة فاكثر " وبنسبة (6.5 %). ويعزو الباحث هذا التنوع في الفئات العمرية الى ان شركات مجتمع الدراسة لديها سياسات تعنى بالموارد البشرية.

الجدول (4-2)
توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الفئات	التكرار	النسبة%
دبلوم	3	% 9.7
بكالوريوس	27	% 87.1
ماجستير	1	% 3.2
دكتوراه	-	-
المجموع	**31**	**%100**

المصدر: اعداد الباحث

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (4-2) أن توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي أن (87.1%) من افراد عينة الدراسة هم من الحاصلين على درجة البكالوريوس من اجمالي حجم العينة، وهذا يدل على عينة الدراسة لديهم التأهيل العلمي المناسب للقيام بالواجب، في حين بلغت نسبة الحاصلين على درجة الماجستير (3.2 %) من افراد عينة الدراسة، اما في يتعلق من حملة دبلوم فكانت النسبة من حجم العينة (9.7 %)، من اجمالي حجم العينة المبحوثة ولم يكن هناك ممن يحملون درجة الدكتوراه .

الجدول (4-3)
توزيع عينة الدراسة حسب التخصص الاكاديمي

الفئات	التكرار	النسبة%
محاسبة	20	% 64.5
علوم مالية ومصرفية	3	% 9.7
نظم معلومات محاسبية	2	% 6.5
إدارة الاعمال	3	% 9.7
تخصصات اخرى	3	% 9.7
المجموع	**31**	**%100**

المصدر: اعداد الباحث

يلاحظ من خلال مطالعة البيانات الواردة في الجدول السابق (4-3) إن اغلب عينة الدراسة كانت لتخصص المحاسبة وبنسبة (64.5 %) من اجمالي حجم العينة، حيث نستدل من ذلك الى اغلب العاملين في مجال مهنة التدقيق الداخلي يحملون شهادة في تخصص المحاسبة لما لها دور في رفع درجة المهنية، ثم تلاها تخصص علوم مالية ومصرفية بنسبة (9.7 %)، ثم جاء بعدها تخصص إدارة الاعمال بنسبة (9.77.8 %)، وجاء بعدها تخصصات اخرى بنسبة (9.7 %)، واخيرا نظم المعلومات المحاسبية بنسبة (6.5 %).

الجدول (4-4) توزيع عينة الدراسة حسب الشهادات المهنية

الفئات	التكرار	النسبة%
CPA	-	-
JCPA	2	% 6.5
CMA	1	% 3.2
CIA	-	-
لا يوجد	28	% 90.3
المجموع	**31**	**%100**
المصدر: اعداد الباحث		

يلاحظ من خلال مطالعة البيانات الواردة في الجدول السابق (4-4) إن عينة الدراسة من حملة شهادة (JCPA) بلغ عددهم 2 مدقق وبنسبة (6.5 %) حيث يستدل من خلال هذه النسبة الى ان العاملين في مجال التدقيق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية لا يحملون شهادات مهنية، في حين كانت الفئة التي لا تحمل شهادات مهنية ضمن المرتبة الأولى حيث بلغ عددهم 28 مدقق داخلي وبنسبة (90.3 %)، ثم تلاها حملة شهادة (CMA) حيث بلغ عددهم 1 مدقق داخلي وبنسبة (3.2 %).

الجدول (4-5) توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

الفئات	التكرار	النسبة %
مدير تدقيق	**7**	**% 22.6**
مدقق داخلي	**21**	**% 67.7**
مدقق مبتدئ	**3**	**% 9.7**
المجموع	**31**	**%100**
المصدر: اعداد الباحث		

يلاحظ من خلال مطالعة البيانات الواردة في الجدول السابق (4-5) إن اغلب عينة الدراسة كانت ذات مسمى مدقق داخلي وبنسبة (67.7 %)، ثم تلاها مدير تدقيق وبنسبة (22.6 %)، ومن ثم جاء بعدها مسمى مدقق مبتدئ وبنسبة (9.7 %).

الجدول (4-6)

توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الفئات	التكرار	النسبة%
أقل من خمس سنوات	10	% 32.3
5 سنوات الى اقل من 10 سنوات	11	% 35.5
10 سنوات الى اقل من 15 سنة	6	% 19.4
15 سنة الى اقل من 20 سنة	2	% 6.5
20 سنة الى اقل من 25 سنة	1	% 3.2
25 سنة واكثر	1	% 3.2
المجموع	31	%100
المصدر: اعداد الباحث		

يلاحظ من خلال مطالعة البيانات الواردة في الجدول السابق (4-6) إن اغلب عينة الدراسة من المستجيبين، هم من الفئة التكرارية التي سنوات خبرتهم في مجال التدقيق (**5 سنوات الى اقل من 10 سنوات**)، حيث بلغ عددهم 11 مدقق داخلي وبنسبة (35.5 %) من إجمالي العينة، في حين كانت النسبة التي تليها من ضمن الفئة التي (اقل من 5 سنوات) حيث بلغ عددهم 10 مدققين وبنسبة (32.1 %)، ثم تلاها الفئة من (**10 سنوات الى اقل من 15 سنة**) حيث بلغ عددهم 6 مدققين وبنسبة (19.4 %)، ومن ثم جاء بعدها الفئة من (**15 سنة الى اقل من 20 سنة**) حيث بلغ عددهم مدققين اثنين وبنسبة (6.5 %)، في حين كانت كل من الفئة (**20 سنة الى اقل من 25 سنة** و **25 سنة واكثر**) هي الأقل حيث بلغ عددهم واحد لكل منهم وبنسبة (3.2 %).

3.4 نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة :

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التي تم طرحها في الفصل الأول والتي مثلت مشكلتها والفرضيات التي بنيت عليها، وقد تم استخراج جميع المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسئلة الخاصة بمتغيراتها، والجداول التالية تبين استجابات عينة الدراسة من المدققين الداخليين على الفقرات الخاصة بكل مجال من مجالات الدراسة. وكانت على النحو الآتي:

أولا: النتائج المتعلقة بالمجال الأول (الحوافز المادية)

جدول (4-7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الحوافز المادية في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى الأهمية
1	تتناسب قيمة الراتب مع طبيعة الاعمال الموكلة للمدقق	3.00	0.52	10	متوسط
2	يتناسب الراتب مع احتياجات المدقق الاساسية	2.94	0.81	11	متوسط
3	توفر الشركة نظاما للعلاوات للمدققين بناءا على الراتب الاساسي	3.29	0.46	6	متوسط
4	تمنح الشركة للمدققين بدل تنقلات	3.42	0.72	5	متوسط
5	يشترك كافة المدققين في الشركة في برنامج الضمان الاجتماعي	4.03	0.66	1	مرتفع
6	تحرص الشركة على تقديم مساعدات مالية غير مستردة للمدققين يعانون من ضائقة مالية	3.29	0.69	6	متوسط
7	تقدم الشركة مكافاة نهاية الخدمة للمدققين	3.29	0.53	6	متوسط
8	توفر الشركة نظام تأمين صحي مناسب مع طبيعة العمل	3.29	0.69	6	متوسط
9	توفر الشركة للمدققين فيها برنامج قروض وسلف ميسرة	3.48	0.68	4	متوسط
10	تمنح الشركة خصومات للمدققين على السلع التي تنتجها الشركة	3.58	0.56	3	متوسط
11	تحرص إدارة الشركة على تقديم مكافآت نقدية للمدققين على العمل الاضافي	3.61	0.76	2	متوسط
	المتوسط العام	3.38	متوسط		

المصدر: اعداد الباحث

يُظهر الجدول رقم (4-7) إجابات أفراد عينة الدراسة من المدققين الداخليين العاملين في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية عن الفقرات التي تخص المجال الأول والمتعلق (بالحوافز المادية)، وان المتوسطات الحسابية المتعلقة بها، قد تراوحت ما بين (4.03) و(2.94). وقد جاءت فقرة " يشترك كافة المدققين في الشركة في برنامج الضمان الاجتماعي " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.03) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، مما يدفع المدقق الداخلي بالتمسك بالعمل، وجاءت الفقرة التي تنص على انه " تحرص إدارة الشركة على تقديم مكافآت نقدية للمدققين على العمل الاضافي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.61) وهو اعلى من المتوسط الحسابي العام، مما تشجع المدقق على العمل خارج اوقات الدوام الرسمي، وجاءت الفقرة التي تنص على انه "تمنح الشركة خصومات على

السلع التي تنتجها الشركة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.58) وهو اعلى من المتوسط الحسابي العام، وجاءت الفقرة التي تنص على أنه " توفر الشركة للمدققين فيها برنامج قروض وسلف ميسرة" في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي(3.48) وهو اعلى من المتوسط الحسابي العام، وجاءت الفقرة التي تنص على انه " **يتناسب الراتب مع احتياجات المدقق الاساسية** " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.94) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام.

وتشير النتيجة العامة إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة التي تخص المجال الأول والمتعلق (بالحوافز المادية) حيث جاءت بمستوى (متوسط)، وذلك من وجهة نظر المدققين الداخليين، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.38).

ثانيا : النتائج المتعلقة بالمجال الثاني (الحوافز المعنوية).

جدول (4-8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الحوافز المعنوية في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى الأهمية
12	تحرص الشركة على توفير بيئة عمل مناسبة من اجل انجاز العمل المطلوب	3.61	0.76	5	متوسط
13	تعمل الشركة على توفير استقرار وامن وظيفي	3.68	0.91	4	مرتفع
14	تحرص الشركة على الثناء على المدقق المتميز شفهيا	3.81	0.70	2	مرتفع
15	تعمل الشركة على منح الشهادات التكريمية للمدقق المتميز	3.84	0.69	1	مرتفع
16	يقدر مديري المباشر الجهود التي ابذلها اثناء أداء عملي	3.74	0.86	3	مرتفع
17	تعمل الشركة على تقديم انشطة اجتماعية متنوعة	3.42	0.85	11	متوسط
18	تعمل الشركة على منحي استقلالية بما ينسجم مع طبيعة عملي.	3.58	0.92	6	متوسط
19	تؤمن الشركة بأهمية العمل الذي يقوم به المدقق الداخلي	3.39	0.92	12	متوسط
20	توفر الشركة نظام ترقية يعتمد على الأداء كحافز معنوي	3.55	0.81	8	متوسط
21	تعمل الشركة على اشراكي في عملية وضع الخطط المستقبلية	3.55	0.72	8	متوسط
22	تعمل الشركة على تقديم الدعم والمساعدة عند تعرض المدقق لظروف خاصة	3.58	0.67	6	متوسط
23	تعمل الشركة على عقد دورات وورشات تدريبية للمدققين	3.55	0.89	8	متوسط
المتوسط العام		3.61	متوسط		
المصدر: اعداد الباحث					

يُظهر الجدول رقم (4-8) إجابات أفراد عينة الدراسة من المدققين الداخليين العاملين في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية عن الفقرات التي تخص المجال الثاني والمتعلق (بالحوافز المعنوية).، وان المتوسطات الحسابية المتعلقة بها، قد تراوحت ما بين (3.84) و(3.39). وقد جاءت فقرة " تعمل الشركة على منح الشهادات التكريمية للمدقق المتميز " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.84) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام والبالغ (3.61)، مما يشجع المدقق على بذل جهد اكبر في العمل، وجاءت الفقرة التي تنص على انه " تحرص الشركة على الثناء على المدقق المتميز شفهيا" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.81) وهو اعلى من المتوسط الحسابي العام، وهذا يدفع المدقق الى تطوير أداءه، وجاءت الفقرة التي تنص على انه" يقدر مديري المباشر جهودي اثناء أداء عملي" وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.74) وهو اعلى من المتوسط الحسابي العام، وهاذ يدف المدقق الى عدم ادخار أي جهد في انجاز الاعمال الموكلة اليه، وجاءت الفقرة التي تنص على أنه" تعمل الشركة على توفير استقرار وامن وظيفي" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.68) وهو اعلى من المتوسط الحسابي العام مما يدف المدقق بالتمسك بالعمل في الشركة، وجاءت فقرة "تؤمن الشركة بأهمية العمل الذي يقوم به المدقق الداخلي " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.39) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام.

وتشير النتيجة العامة إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة التي تخص المجال الثاني والمتعلق (بالحوافز المعنوية) حيث جاءت بمستوى (متوسط)،)، وذلك من وجهة نظر المدققين الداخليين، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.61).

ثالثا : النتائج المتعلقة بالمتغير التابع (تحسين أداء المدقق الداخلي).

جدول (4-9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى الأهمية
24	**يؤدي المدقق الداخلي الاعمال الموكلة اليه بكفاءة**	**4.23**	**0.50**	**1**	**مرتفع**
25	**يتمتع المدقق الداخلي بالاستقلالية في أداء الواجبات**	**3.77**	**0.56**	**12**	**مرتفع**
26	**يتمتع المدقق الداخلي بالقدرة على تمييز مؤشرات الغش**	**3.90**	**0.54**	**5**	**مرتفع**

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	مستوى الأهمية
	والاحتيال				
27	يتوفر لدى المدقق الداخلي القدرة والمهارة الكافية	4.03	0.55	2	مرتفع
28	يقوم المدقق الداخلي بالالتزام بالقوانين واللوائح والتعليمات الناظمة لعمله	3.90	0.70	5	مرتفع
29	يقوم المدقق الداخلي بدراسة نظم الحماية لأصول الشركة والاشراف عليها	3.81	0.79	11	مرتفع
30	يقوم المدقق من التحقق من ان النظام المحاسبي يمنع بدرجة كافية حدوث الاخطاء	3.84	0.69	10	مرتفع
31	يقوم المدقق الداخلي بتحسين نظام الرقابة بشكل مستمر	3.97	0.60	3	مرتفع
32	يسعى المدقق الداخلي على تطوير ادائه بشكل مستمر	3.94	0.77	4	مرتفع
33	تتوفر لدى المدقق الداخلي الرغبة والاستعداد للعمل خارج اوقات الدوام الرسمي	3.77	0.56	12	مرتفع
34	يسعى المدقق الداخلي الى تحديد المخاطر المتعلقة بنظام الرقابة الداخلية	3.87	0.56	7	مرتفع
35	يقوم المدقق الداخلي بمناقشة نقاط الضعف في الشركة مع الإدارة	3.61	0.62	15	متوسط
36	يقوم المدقق الداخلي بالاطلاع المستمر على الاصدارات الجديدة التي تتعلق في مجال التدقيق .	3.74	0.68	14	مرتفع
37	يسعى المدقق الداخلي الى الافصاح عن كافة الحقائق المادية التي يكون من شأنها تحريف او تشويه التقارير المالية	3.87	0.67	7	مرتفع
38	يسعى المدقق الداخلي الى ان لا يكون طرفا في اي نشاط غير مشروع	3.84	0.52	9	مرتفع
المتوسط العام		3.87	مرتفع		

المصدر: اعداد الباحث

يُظهر الجدول رقم (4-9) إجابات أفراد عينة الدراسة من المدققين الداخليين العاملين في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية عن الفقرات التي تخص المتغير التابع والمتعلق بـ (تحسين أداء المدقق الداخلي)، وان المتوسطات الحسابية المتعلقة بها، قد تراوحت ما بين (4.23) و(3.61). وقد جاءت فقرة " يؤدي المدقق الداخلي الاعمال الموكلة اليه بكفاءة " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.23)

وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام والبالغ (3.87)، مما يساعد في سرعة اكتشاف الخطأ والغش والاحتيال، وجاءت الفقرة التي تنص على انه" يتوفر لدى المدقق الداخلي القدرة والمهارة الكافية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.03) وهو اعلى من المتوسط الحسابي العام، مما يساعد على أداء عمله بكفاءة، وجاءت الفقرة التي تنص على انه" يقوم المدقق الداخلي بتحسين نظام الرقابة الداخلية بشكل مستمر" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.97) وهو اعلى من المتوسط الحسابي العام، مما يؤدي الى تحديد نقاط الضعف في نظام الرقابة الداخلي والتوصيات اللازمة للعمل على تقويتها، وجاءت الفقرة التي تنص على أنه " يسعى المدقق الداخلي الى تطوير أداءه بشكل مستمر" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.94) وهو اعلى من المتوسط الحسابي العام، وهذا يؤدي الى رفع كفاءته وقدرته على انجاز العمل بالشكل المطلوب.

وتشير النتيجة العامة إلى أن المتوسطات الحسابية للفقرات المتعلقة التي تخص المتغير التابع والمتعلق (تحسين أداء المدقق الداخلي) حيث جاءت بمستوى (مرتفع)، وذلك من وجهة نظر المدققين الداخليين، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.87).

4.4 اختبار الفرضيات

قام الباحث بإجراء بعض الاختبارات القبلية وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار ، إذ تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) باستخدام تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح به (Tolerance) لكل متغير من متغيرات الدراسة مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين المسموح به (VIF) للقيمة (10). وأن تكون قيمة التباين المسموح به (Tolerance) أكبر من (0.05).

الجدول (4-10)
نتائج اختبار (VIF) والتباين المسموح به

ت	المجال	Tolerance	VIF
1	الحوافز المادية	0.470	2.127
2	الحوافز المعنوية	0.470	2.127

المصدر: اعداد الباحث

يتضح من النتائج الواردة في الجدول رقم (4-10) عدم وجود تداخل خطي متعدد (Multicollinearity) بين أبعاد المتغير المستقل (الحوافز)، وإن ما يؤكد ذلك قيم معيار الاختبار (VIF) للأبعاد المتمثلة بـ (الحوافز المادية والحوافز المعنوية). ويتضح أن جميع هذه القيم اقل من القيمة الحرجة للاختبار والبالغة (10) وان قيم اختبار التباين المسموح به (Tolerance) كانت (0.470) لكل منهما وهي أعلى من (0.05) ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة.

بالإضافة إلى التحقق من الطبيعة المعيارية (normality) للمتغيرات المستقلة (الحوافز المادية، والحوافز المعنوية) وللمتغير التابع (تحسين أداء المدقق الداخلي) وتم ذلك من خلال باستخدام اختبار (One Sample Kolmogorov –Smirnove Test)، والجدول رقم (4-11) يبين ذلك .

الجدول (4-11)

نتائج اختبار (One Sample Kolmogorov – Smirnove Test) لتحليل التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع

ت	المتغير	Kolmogorov –Smirnove	Asymp. Sig. (2-
1	الحوافز المادية	0.728	0.663
2	الحوافز المعنوية	0.720	0.678
3	تحسين أداء المدقق الداخلي	0.750	0.626
المصدر: اعداد الباحث			

يلاحظ من الجدول رقم (15) أن جميع قيم الدلالة الإحصائية لاختبار (One Sample Kolmogorov – Smirnove Test) للمتغيرات المستقلة (الحوافز المادية والحوافز المعنوية) وللمتغير التابع (أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية) كانت اكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (Normal Distribution)

تحليل التباين (ANOVA): بعد إدخال المتغيرات المستقلة (نظم المعلومات الإدارية، الاتصال الإداري، المساءلة الإدارية، إجراءات العمل، المشاركة)، تم حساب تحليل التباين للمتغيرات المستقلة المدخلة في المعادلة والمبينة نتائجه في الجدول رقم (4-12).**الجدول رقم (4-12)**

نتائج تحليل التباين a (ANOVA) للتحقق من قوة ومعنوية نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد

النموذج	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الانحدار الخطي المتعدد	Regression	2.627	2	1.314	25.598	.000[b]
	Residual	1.437	28	0.051		
	Total	4.064	30			

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \le 0.05$)

a. Dependent Variable: أداء المدقق الداخلي

b. Predictors: (Constant), الحوافز المادية، الحوافز المعنوية

يلاحظ من الجول رقم (4-12) أن قيمة (f = 25.598) وبدلالة إحصائية (0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \le 0.05$)؛ مما يدل على وجود قوة تفسيرية ومعنوية لاستخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة (الحوافز المادية والحوافز المعنوية) والمتغير التابع (تحسين أداء المدقق الداخلي). وبهذا يكون نموذج الانحدار المتعدد ملائم لقياس الأثر المسبب للمتغيرات المستقلة (الحوافز المادية والحوافز المعنوية)، في المتغير التابع (تحسين أداء المدقق الداخلي) . ويبن الجدول رقم (4-13) ملخص لنموذج (Model Summary) تحليل الانحدار الخطي المتعدد .

الجدول رقم (4-13)

ملخص لنموذج Model Summary تحليل الانحدار

نموذج	معامل	معامل	معامل التحديد	Std. Error of the
ابعاد الحوافز	0.804	0.646	0.621	0.22654
المصدر: اعداد الباحث				

يتبين من الجدول رقم (4-13) أن قيمة معامل الارتباط المتعدد لها (0.804)، وان قيمة معامل التحديد (R^2) لها (0.646)، وان قيمة معامل التحديد المعدل (Adjusted R^2) (0.621) والذي يدل

على أن أبعاد الحوافز استطاعت أن تفسر لوحدها (64%) من المتغيرات الحاصلة في المتغير التابع (تحسين أداء المدقق الداخلي).

ولمعرفة أي من المتغيرات ذات تأثير على المتغير التابع وذات دلالة إحصائية، تم معرفة ذلك من خلال اختبار معنوية معاملات (Coefficients) معادلة الانحدار الخطي المتعدد المعيارية (Standardized) وغير المعيارية (Unstandardized)، والجدول رقم (4-14) يبين ذلك .

الجدول رقم (4-14)

معادلة الانحدار الخطي المتعدد المعيارية (Standardized) وغير المعيارية (Unstandardized)

نموذج الانحدار الخطي المتعدد	غير المعيارية Unstandardized Coefficients		المعيارية Standardized	قيمة T	الدلالة الإحصائية
	B	Std.	Beta		
(Constant)	0.917	0.537		1.70	0.099
الحوافز المادية	0.477	0.225	0.348	2.12	0.042
الحوافز المعنوية	0.372	0.119	0.514	3.13	0.004

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$

يتبين من الجدول رقم (4-14) أن متغيرات الدراسة الاثنين (الحوافز المادية والحوافز المعنوية) لها اثر دال إحصائيا في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية .

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

- لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للحوافز في تحسين أداء المدققين الداخليين في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية.

يتضح من الجدول رقم (4-12) وجود دلالة إحصائية لمعامل معادلة الانحدار الخطي المتعدد والمتعلق بالحوافز على تحسين أداء المدقق الداخلي، حيث بلغت قيمة الدلالة الاحصائية (0.00) وهي اقل من مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0.05)$، مما يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية التي تنص:" يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للحوافز على تحسين أداء المدقق الداخلي".

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

- لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز المادية في تحسين أداء المدققين الداخليين في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية.

يتضح من الجدول رقم (4-14) وجود دلالة إحصائية لمعامل معادلة الانحدار الخطي المتعدد المتعلق بالمتغير المستقل (الحوافز المادية) على تحسين أداء المدقق الداخلي، حيث بلغت قيمة الدلالة الاحصائية (0.042) وهي اقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية التي تنص:

" يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز المادية على تحسين أداء المدقق الداخلي".

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

- لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز المعنوية في تحسين أداء المدققين الداخليين في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية.

يتضح من الجدول رقم (4-14) وجود دلالة إحصائية لمعامل معادلة الانحدار الخطي المتعدد المتعلق بالمتغير المستقل (الحوافز المعنوية) على تحسين أداء المدقق الداخلي، حيث بلغت قيمة الدلالة الاحصائية (0.004) وهي اقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية التي تنص:

"يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحوافز المعنوية على تحسين أداء المدقق الداخلي".

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

- لا يوجد فروقات ذات دلالة احصائية في اجابات مفردات عينة الدراسة حول اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء المدقق الداخلي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى للعوامل الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الشهادات العلمية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين (ANOVA) لاختبار دلالة الفروق لأثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء المدقق الداخلي تبعا للمتغيرات الديموغرافية.

الجدول رقم (4-15)

تحليل التباين تبعا للمتغيرات الديموغرافية

مصدر التباين	مجموع	درجات	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة
العمر	0.852	3	0.286	2.386	0.091
المؤهل العلمي	0.193	2	0.096	0.697	0.506
التخصص	0.341	4	0.85	0.596	0.669
الشهادات العلمية	0.354	2	0.177	1.338	0.279
المسمى الوظيفي	0.594	2	0.297	2.397	0.109
سنوات الخبرة	0.909	5	0.182	1.440	0.245
المصدر: اعداد الباحث					

تشير نتائج تحليل التباين والواردة في الجدول رقم(4-15) الى ان اعلى قيمة كانت للمسمى الوظيفي حيث بلغت (2.397) وتليها فئة العمر وبقيمة (2.386)، ثم تلتها سنوات الخبرة بقيمة (1.44)، فيما كانت الشهادات العلمية قيمتها (1.338)، ثم المؤهل العلمي (0.697)، واخيرا التخصص(0.596)، ويشير الجدول اعلاه الى ان قيم الدلالة الاحصائية كانت لجميع العوامل الديموغرافية اكبر من مستوى الدلالة الاحصائية ($0.05 \leq \alpha$)، وبالتالي يدل على عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية تعزى للعوامل الديموغرافية .

وبالتالي تقبل الفرضية الرئيسية الثانية بصيغة النفي والتي تنص على انه "لا يوجد فروقات ذات دلالة احصائية في اجابات مفردات عينة حول اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء المدقق الداخلي عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) تعزى للعوامل الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الشهادات العلمية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)".

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات :

1.5 تمهيد

2.5 النتائج

3.5 التوصيات

1.5 تمهيد:

في ضوء التحليل الذي تم في الفصل الرابع لنتائج التحليل الاحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات، فإن هذا الفصل يتناول عرضاً لمجمل النتائج التي توصل اليها الباحث، كإجابة عن الاسئلة التي تم طرحها في الفصل الأول من هذه الدراسة التي مثلت مشكلتها والفرضيات التي بنيت عليها، وعلى ضوء هذه النتائج التي تم التوصل اليها في الدراسة الحالية قدم الباحث عددا من التوصيات والمقترحات.

2.5 النتائج

- بينت نتائج تحليل الفرضية الرئيسية الأولى انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية للحوافز(المادية، المعنوية) في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية كما اتفقت مع دراسة الحلايبة (2013) ودراسة ابو شرخ (2010) ودراسة يوسف (2010)

- وبينت نتائج تحليل الفرضية الفرعية الأولى انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية للحوافز المادية على تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية واتفقت مع نتائج دراسة يوسف (2010) حيث توصلت الى وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين تطبيق الحوافز المادية وبين الأداء الوظيفي، الى انها اختلفت مع نتائج دراسة عودة وعواد (2011) والتي اشارت الى عدم وجود ارتباط ذو دلالة احصائية بين الحوافز المادية و أداء العاملين، وقد يعزى الاختلاف الى طبيعة عينة الدراسات حيث كانت عينته العاملين في مشفى نابلس التخصصي وعينه الدراسة الحالية المدققين الداخليين في شركات المساهمة العامة الأردنية واختلاف المناطق الجغرافية حيث اجريت دراسة عودة وعواد في فلسطين والدراسة الحالية في الأردن.

- وبينت نتائج تحليل الفرضية الفرعية الثانية انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية للحوافز المعنوية في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية وقد اتفقت مع نتائج دراسة الحلايبة (2013) ودراسة يوسف (2010) التي توصلت الى وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين تطبيق الحوافز المعنوية وبين الأداء الوظيفي.

- اظهرت نتيجة تحليل الفرضية الرئيسية الثانية انه لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للحوافز (المادية، المعنوية) على تحسين أداء المدقق الداخلي يعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الشهادات العلمية، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة) كما اختلفت مع نتائج دراسة الحلايبة (2013) ودراسة ابو شرخ (2010) ودراسة الفرس (2011) ودراسة الجساسي (2011) و يعزى ذلك الاختلاف الى اختلاف عينة الدراسة فقد كانت عينات الدراسات السابقة العاملين وفي هذه الدراسة كانت المدققين الداخليين .

3.5 التوصيات :

توصي الدراسة في ضوء النتائج التي اسفرت عنها بالاتي:

1) ان نظام الرقابة الداخلية يعد بمثابة خط الدفاع الرئيسي الأول للشركات، لذا على شركات قطاع الصناعات الغذائية ضرورة منح رواتب تتناسب مع احتياجات المدقق الداخلي الاساسية وتحثه على رفع كفاءة العمل والتركيز فيه .

2) ضرورة منح اجور ورواتب تتناسب مع طبيعة الأعمال الموكلة الى المدقق الداخلي تحثه على الوصول الى اعلى مستويات الأداء المخطط لها .

3) ضرورة توفير نظام للعلاوات الدورية للمدقق الداخلي تكفل بالانجاز والاتقان بالعمل بشكل جيد ورفع كفاءة نظام الرقابة الداخلية .

4) ضرورة الاعتراف بأهمية عمل المدقق الداخلي في الشركات تحثه على عدم توفير اي جهد في العمال الموكل اليه وعدم التقصير فيه.

5) توفير انشطة اجتماعي في الشركات لتخفيف من ضغط العمل لدى المدققين و رفع كفاءتهم.

6) العمل على عقد اجتماعات دورية للمدققين مع الإدارة لمناقشة نقاط الضعف وتصويبها

7) عقد دورات وورشات تدريبية وعلمية والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التدقيق

8) اجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول علاقة الحوافز بالتدقيق ونظام الرقابة الداخلية وقد لاحظ الباحث شح الدراسات الميدانية التي اجريت حول هذا الموضوع .

المراجع والمصادر

أولاً: المراجع باللغة العربية

ابراهيم ،ايهاب نظمي (2009)، **التدقيق القائم على مخاطر الاعمال حداثة وتطور**، الطبعة الأولى، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

ابو شرخ، نادر حامد عبد الرازق (2010)، **تقييم اثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجة نظر العاملين**، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال غير منشورة، جامعة الازهر، غزة، فلسطين.

ادريس، وائل محمد صبحي والغالبي، طاهر محسن منصور (2009)، **اساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن**، عمان، دار وائل للنشروالتوزيع.

اسماعيل، اسماعيل خليل وعدس، نائل حسن (2010)، **المحاسبة الحكومية**، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الاتحاد الدولي للمحاسبين (2005)، **اصدارات المعايير الدولية للمارسة اعمال المراجعة والتأكيد وقواعد اخلاقيات المهنة**، فلسطين: نسخة مترجمة باللغة العربية.

البطوش، خلدون عودة الله (2015)، **دور لجان التدقيق في تحسين كفاءة التدقيق الداخلي لإدارة المخاطر في شركات الكهرباء الأردنية**، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

الجساسي، عبدالله حمد محمد (2011)، **أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان**، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، سلطنة عمان.

الحلايبة، غازي حسن عودة (2013)، **أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن**، رسالة ماجستير في جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن.

الخطيب، خالد (2010)، **مفاهيم حديثة في الرقابة المالية والداخلية في القطاع العام والخاص ،** الطبعة الأولى، الأردن : مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

الدروبي، سليمان (2006)، **التحفيز عن طريق ادراك الذات**، عمان :دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع

الذنيبات ، علي عبد القادر (2006)، **تدقيق الحسابات في ضوء معايير التدقيق الدولية والانظمة و القوانين المحلية**، الطبعة الأولى، عمان :دائرة المكتبة الوطنية.

الذنيبات ،علي عبد القادر (2010)، **تدقيق الحسابات في ضوء المعايير الدولية : نظرية وتطبيق ، الأردن**، الطبعة الأولى، عمان**:** :المكتبة الوطنية.

رابيعة، علي (2003)، **إدارة الموارد البشرية**، عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع .

السالم، مؤيد وصالح، عادل (2002)، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**، اربد: عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع.

السلامي، عارف عتيق (2005)، **مدى التزام شركات التامين اليمنية بمعايير التدقيق الداخلي** ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت، عمان، الأردن.

الطعامنة، محمد (2009)، **معايير قياس الأداء الحكومي وطرق استنباطها،**

العاني، هيثم (2007)، **التحفيز والمكافئات**، عمان: كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.

العطية ،ماجدة (2003)، **سلوك المنظمة :سلوك الفرد والجماعة**، عمان :دار الشروق للنشر والتوزيع.

العمري، احمد محمد، عبد المغني، فضل عبد الفاتح (2006)، مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية، **المجلة الأردنية في إدارة الاعمال**، المجلد الثاني ،العدد الثالث.

الفارس، سليمان (2011)، اثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة، **مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية**: 27.

المبيضين، عقله وجرادات، أسامه ، (2001)، **التدريب الإداري الموجه بالأداء**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص: 49.

المدلل، يوسف سعيد (2007)، **دور وظيفة التدقيق الداخلي في ضبط الأداء المالي والإداري: دراسة تطبيقية على شركات المساهمة العامة المدرجة في سوق فلسطين للاوراق المالية**، رسالة ماجستير غير منشورة من الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

المدهون، رغدة ابراهيم (2014)، **العوامل المؤثرة في العلاقة بين التدقيق الداخلي والخارجي في المصارف وأثرها في تعزيز نظام الرقابة الداخلية وتخفيض تكلفة التدقيق الخارجي**، رسالة ماجستير من جامعة غزة، غزة، فلسطين.

النوايسة، محمد ابراهيم (2008)، الحكم على أداء المدقق الخارجي في الأردن في ضوء بعض العوامل الشخصية، **المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية**، 11 (1):37.

الوردات، خلف عبدالله (2006)، **التدقيق الداخلي بين النظرية والتطبيق وفقا لمعايير التدقيق الداخلي الدولية**، عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.

الوقاد، سامي و وديان، محمد (2010)،**تدقيق الحسابات**، الطبعة الأولى، عمان:مكتبة المجتمع للنشر والتوزيع.

بكري، علي حجاج (2005)، دور المراجعة الداخلية في تفعيل الرقابة الاقتصادية في منظمات الاعمال ، **المجلة العملية لكلية التجارة جامعة الازهر**، مصر العدد الثلاثون.

بورسلي، اماني خالد (2011)، اثار تطبيق معايير ومبادئ الحوكمة الحديثة واسس التقييم، حوكمة الشركات، **اتحاد شركات الاستثمارية في الكويت.**

جمعة، احمد حلمي (2009)، **المدخل الى التدقيق والتاكيد الحديث**، الطبعة الأولى، عمان :دار الصفا للطباعة والنشر.

حسن، عبدالعزيز (2008)، **الإدارة المتميزة للموارد البشرية تمييز حدود**، مصر: المكتبة العصرية.

حمدان، روان والساكت، ياسمين (2011)، **التحفيز وأثره على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية**، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

وسيلة، حمداوي (2004) ، إدارة الموارد البشرية، **مديرية النشر لجامعة قالمة**، ص 123

حمود، خضير كاظم (2005)، **إدارة الجودة الشاملة**، عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.

رشيد، امينة (2005)، **دور انظمة الرقابة الداخلية في مراجعة جودة الأداء في منظمات الاعمال الحكومية**، رسالة دكتوراه ، جامعة حلب، حلب، سوريا.

سرايا، محمد السيد (2007)، **اصول وقواعد المراجعة والتدقيق الشامل**، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

سلطان، محمد سعيد انور (2007)، **السلوك التنظيمي**، الاسكندرية: الدار الجامعية الجديدة للنشر.

علي، عبدالوهاب نصر وشحاته، شحاته السيد (2006)، **الرقابة والمراجعة الداخلية الحديثة في بيئة تكنولوجيا المعلومات وعولمة اسواق المال(الواقع والمستقبل)**، الطبعة الأولى، الاسكندرية، الدار الجامعية.

عز الدين، عمر زهير (2015)، **اثر فاعلية نظام الرقابة الداخلية على أداء المدقق الداخلي دراسة ميدانية على الجامعات الأردنية الخاصة**، رسالة ماجستير في جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن.

عقيلي، عمر وصفي (2006)، **إدارة الموارد البشرية**، عمان: مؤسسة زهران للنشر.

فيشر، جون (2003)، **كيف تصنع نظاما للحوافز والمكافآت**، مصر: دار الفاروق للنشر.

مجاهد، محمد عبدالله (2004)، استخدام تحليل المسار في قياس اثر متغيرات الهيكل التنظيمي على عوامل استقلال إدارة التدقيق الدالي بهدف تفعيل دورها في ضبط أداء الشركات: **دراسة تطبيقية، المجلة المصرية للدراسات التجارية جامعة المنصورة**، مصر، العدد الثاني.

محسن،محمود (2011)، **مدى اعتماد المدققين الخارجيين على المدققين الخارجيين في تقييم نظام الرقابة الداخلية :دراسة تطبيقية على مكاتب تدقيق الحسابات العاملة في قطاع غزة** ،رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين : الجامعة الاسلامية ، غزة .

مرعي، توفي (2003)، قياس الأداء الإداري للمدراء السعوديين في قطاع الخدمة المدنية، **مجلة جامعة الملك سعود** ،17(30) .

مصطفى، احمد سيد (2008)، **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة الثالثة، القاهره: مطابع الدار الهندسية للنشر والتوزيع.

مطارنة، غسان فلاح (2013)، **تدقيق الحسابات المعاصرة**، الطبعة الأولى، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المطارنة، غسان فلاح (2013)، **مدخل الى تدقيق الحسابات المعاصرة**، عمان: زمزم للنشر.

نظمي، ايهاب وهاني، العزب (2012)، **تدقيق الحسابات :الإطار النظري**، الطبعة الأولى، الأردن: دار وائل للنشر.

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

Abubakar,s.,(2007), **the internal auditor : definition , duties, responsibilitis, relationships, ethics, and independence. department of accounting**. Paper presented at the training workshop ,zaira business school.

Braiotta, L., (2004), **The audit committee handbook**, 4th Edition, State University of New York at Binghamton, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey,USA.

Cohen,A.,sayag, G.,(2010), **the effectiveness of internal auditing** : an empirical examination of its determinants in Israeli organisations, Australian accounting review. Vol (20), no.(3), p296-307.

David, F. (2001). "***Strategic Management: Concepts & Cases***", 8th ed., Prentice-Hall Inc.

Gibbs,John (2004)"**performance measure properties and Incentives-institute for the study of labor**, no .(1356) on line, available at: www.alazhar.edu.ps/library/aattachedFile.asp

Horngren, C.T, Datar, S, Foster, G, Rajan, M &. Ittner, C. (2006). **Cost Accounting: A Managerial Emphasis**. 12th edition, New Jersey, Upper Saddle River: Prentice Hall.

Institute Of Internal Auditors, (2009), IIA Position Paper: **The Role Of Internal Auditing In Enterprise-Wide Risk Management**, USA, available at: http://www.theiia.org/

Kagermann , H . , kinney , w ., and kuting,k,(2008)**,intermal audit handbook .springer-verlag berlin Heidelberg** ,USA.

Kiyoshi , takahashi ,(2006):"**Effect of wage and promotion incentives on the motivation levels of Japanese employees**" , research paper , journal : career development international volume :11 issue(IIA, 1999, P:13).

MutchlerK J., (2003) independence and objectivity :**A framework for research opportunities in internal auditing southernillinois university,the institute of internal auditing research foundation** ,florida,USA.

Pickett, k., and spencer,H., (2010**), the internal auditing handbook 3th john wily**,USA.

Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons

Zureigat, Q.M. & AL-Moshaigeh,A. (2014). "**Measuring the performance of Internal Audit Function in Saudi Listed Companies: An Empirical Study**". ***International Business Research***, 7 (7): 72 – 82

الملاحق

ملحق رقم (1) الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم



كلية إدارة المال والأعمال

قسم المحاسبة

تحية طيبة وبعد ،،،،،

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان (اثر الحوافز في تحسين أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية).

نرجو التكرم بتعبئة الاستبانة بموضوعية وذلك بوضع علامة (☑) أمام الفقرة المناسبة، حيث نأمل من حضرتكم التعاون وتعبئة الاستبانة بدقة وموضوعية ، حيث ان قيامكم بذلك يشكل ضمانة لإتمام هذه الرسالة والوصول الى النتائج المرجوة في تحديد اثر الحوافز على أداء المدقق الداخلي والتعرف على مستوى ادائه في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية ، ونؤكد لكم بأن جميع البيانات والمعلومات التي سيتم الحصول عليها من خلال هذه الاستبانة سوف تعامل بسرية تامة حسب ما تقتضيه قواعد البحث العلمي ولن تستخدم على الاطلاق الا لخدمة هذا البحث، وعليه فأرجو اعتبار تعبئة هذه الاستبانة رجاءً خاصً لكل منكم ووفقنا الله واياكم لما فيه الخير.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث	مشرف الرسالة
اسامة ابراهيم سالم الأتيم	الدكتور نوفان حامد العليمات

الجزء الأول : المعلومات الشخصية :-

يرجى التكرم بوضع إشارة (☑) في المكان الذي يمثل اجابتكم :

العمر:	☐ اقل من 30 سنة	☐ 30 سنة الى اقل من 40 سنة
	☐ 40 سنة الى اقل من 50 سنة	☐ 50 سنة فاكثر
المؤهل العلمي :	☐ دبلوم	☐ بكالوريوس
	☐ ماجستير	☐ دكتوراه
التخصص :	☐ محاسبة	☐ علوم مالية ومصرفية
	☐ نظم معلومات محاسبية	☐ إدارة الاعمال
	☐ اخرى يرجى ذكرها	
الشهادات المهنية :	☐ CPA	☐ CMA
	☐ CIA	☐ JCPA
	☐ اخرى يرجى ذكرها	
المسمى الوظيفي :	☐ مدير تدقيق	☐ مدقق داخلي
	☐ اخرى يرجى ذكرها	
سنوات الخبرة :	☐ أقل من خمس سنوات	☐ 5 سنوات الى اقل من 10 سنوات
	☐ 10 سنوات الى اقل من 15 سنة	☐ 15 سنة الى اقل من 20 سنة
	☐ 20 سنة الى اقل من 25 سنة	☐ 25 سنة واكثر

الجزء الثاني :

يرجى الاجابة عن الاسئلة التالية بما يمثل الواقع الذي تعملون به وليس من وجهة نظركم الشخصية وذلك بوضع اشارة (☑) أمام الاجابة التي تراها مناسبة وفقا للمدى الذي تراه مناسبا .

المجال الأول : الحوافز (المادية والمعنوية) في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية

رقم الفقرة	الفقـــــــــرة	درجــــة الموافقـــــة				
		موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقاً
أولاً : الحوافــز المادية						
	تتناسب قيمة الراتب مع طبيعة الاعمال الموكلة للمدقق					
	يتناسب الراتب مع احتياجات المدقق الاساسية					
	توفر الشركة نظاما للعلاوات بناءا على الراتب الاساسي					
	تمنح الشركة للمدققين بدل تنقلات					
	يشترك كافة المدققين في الشركة في برنامج الضمان الاجتماعي					
	تحرص الشركة على تقديم مساعدات مالية غير مستردة للمدققين الذين يعانون من ضائقة مالية					
	تقدم الشركة مكافاة نهاية الخدمة للمدققين .					
	توفر الشركة نظام تأمين صحي مناسب مع طبيعة العمل					
	توفر الشركة للمدققين في الشركة برنامج قروض وسلف ميسرة					
	تمنح الشركة خصومات للمدققين على السلع التي تنتجها الشركة					
	تحرص إدارة الشركة على تقديم مكافآت نقدية للمدققين على العمل					
ثانياً: الحوافـز المعنوية						
	تحرص الشركة على توفير بيئة عمل مناسبة من اجل انجاز العمل					
	تعمل الشركة على توفير استقرار وامن وظيفي					
	تحرص الشركة على الثناء على المدقق المتميز شفهيا					
	تعمل الشركة على منح الشهادات التكريمية للمدقق المتميز					
	يقدر مديري المباشر الجهود التي ابذلها اثناء أداء وظيفتي					
	تعمل الشركة على تقديم انشطة اجتماعية متنوعة					
	تعمل الشركة على منحي استقلالية بما ينسجم مع طبيعة عملي.					
	تؤمن الشركة بأهمية العمل الذي يقوم به المدقق الداخلي					
	توفر الشركة نظام ترقية يعتمد على الأداء كحافز معنوي					
	تعمل الشركة على اشراكي في عملية وضع الخطط المستقبلية					
	تعمل الشركة على تقديم الدعم والمساعدة عند تعرض المدقق لظروف					
	تعمل الشركة على عقد دورات وورشات تدريبية للمدققين					

المجال الثاني : أداء المدقق الداخلي في قطاع الصناعات الغذائية الأردنية.

رقم الفقرة	الفقـــــــــرة	موافـق جداً	موافق	محايد	غيـر موافق	غيــر موافـــق اطلاقاً
		درجـــة الموافقـــة				
	تحسين أداء المدقق الداخلي					
.24	يؤدي المدقق الداخلي الاعمال الموكلة اليه بكفاءة					
.25	يتمتع المدقق الداخلي بالاستقلالية في أداء الواجبات					
.26	يتمتع المدقق الداخلي بالقدرة على تمييز مؤشرات الغش والاحتيال					
.27	يتوفر لدى المدقق الداخلي القدرة والمهارة الكافية					
.28	يقوم المدقق الداخلي بالالتزام بالقوانين واللوائح والتعليمات الناظمة لعمله					
.29	يقوم المدقق الداخلي بدراسة نظم الحماية لأصول الشركة والاشراف عليها					
.30	يقوم المدقق من التحقق من ان النظام المحاسبي يمنع بدرجة كافية حدوث الاخطاء					
.31	يقوم المدقق الداخلي بتحسين نظام الرقابة بشكل مستمر					
.32	يسعى المدقق الداخلي على تطوير ادائه بشكل مستمر					
.33	تتوفر لدى المدقق الداخلي الرغبة والاستعداد للعمل خارج اوقات الدوام الرسمي					
.34	يسعى المدقق الداخلي الى تحديد المخاطر المتعلقة بنظام الرقابة الداخلية					
.35	يقوم المدقق الداخلي بمناقشة نقاط الضعف في الشركة مع الإدارة					
.36	يقوم المدقق الداخلي بالاطلاع المستمر على الاصدارات الجديدة التي تتعلق في مجال التدقيق .					
.37	يسعى المدقق الداخلي الى الافصاح عن كافة الحقائق المادية التي يكون من شأنها تحريف او تشويه التقارير المالية					
.38	يسعى المدقق الداخلي الى ان لا يكون طرفا في اي نشاط غير مشروع					

اذا وجد لديك اي مقترحات، يرجى ذكرها من فضلك :...

...

شكرا لكم على الوقت والجهد

الملحق رقم (2)

قائمة اسماء المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	الجامعة
1	د. نوفان العليمات	المحاسبة	ال البيت
2	د. عوده بني احمد	المحاسبة	ال البيت
3	د. محمد ناصر المشاقبة	نظم معلومات محاسبية	ال البيت
4	د. زياد الذيبة	نظم معلومات محاسبية	الزرقاء
5	د. وليد زكريا صيام	المحاسبة	الهاشمية
6	د. صقر الطاهات	المحاسبة	ال البيت
7	د. عبدالله الزعبي	المحاسبة	ال البيت

الملحق رقم (3)

قائمة اسماء شركات قطاع الصناعات الغذائية الأردنية

الجدول رقم (1) عينة الدراسة

ت	اسم الشركة	رقم الشركة	ت	اسم الشركة	رقم الشركة
1	الأردنية لتجهيز وتسويق الدواجن ومنتجاتها	141002	6	المصانع العربية الدولية للأغذية والاستثمار	141092
2	الآلبان الأردنية	141004	7	دار الغذاء	141094
3	الاستثمارات العامة	141029	8	مصانع الزيوت النباتية الأردنية	141141
4	العالمية الحديثة للزيوت النباتية	141052	9	سنيورة للصناعات الغذائية	141222
5	الوطنية للدواجن	141084			

المصدر : اعداد الباحث